



Universidad
de Alcalá

**BREXIT: ANÁLISIS TRADUCTOLÓGICO DE LA
INFORMACIÓN EN RECURSOS WEB BILINGÜES
PARA LA OBTENCIÓN DE VISADOS Y PERMISOS DE
TRABAJO EN ESPAÑA Y EL REINO UNIDO**

**BREXIT: TRANSLATION ANALYSIS OF THE
INFORMATION CONTAINED IN BILINGUAL
WEBSITES REGARDING VISAS AND WORK PERMITS
IN SPAIN AND THE UNITED KINGDOM**

**CURSO ACADÉMICO
2020-2021**

**Máster Universitario en Comunicación Intercultural,
Interpretación y Traducción en los Servicios Públicos**

Presentado por:

D^a LAURA SERRANO GONZÁLEZ

Dirigido por:

Dra. D^a ELENA ALCALDE PEÑALVER

Alcalá de Henares, a 15 de julio de 2021

Contenido

Resumen	3
Abstract.....	3
1. Introducción	5
2. Marco teórico	5
2.1. La importancia de la traducción e interpretación en los servicios públicos	6
2.1.1. La TISP en España	6
2.1.2. La TISP en el Reino Unido	8
2.1.3. El problema de la TISP.....	8
2.2. Contexto histórico del <i>Brexit</i>	10
2.2.1. Consecuencias en España	12
2.3. Legislación laboral comparada	13
2.3.1. Legislación laboral en la Unión Europea	13
2.3.2. Derecho laboral en España	14
2.3.3. Derecho laboral en Reino Unido	16
2.4. <i>Brexit</i> a nivel laboral.....	17
2.4.1. Ciudadanos españoles y europeos en el Reino Unido	18
2.4.2. Ciudadanos británicos en España	19
3. Metodología	20
4. Análisis y resultados.....	22
4.1. Páginas web gubernamentales	22
4.1.1. Visado para entrar en el Reino Unido desde España.....	22
4.1.2. Visado para trabajar en el Reino Unido	27
4.1.3. Visado para entrar en España desde el Reino Unido.....	36
4.1.4. Visado para trabajar en España	41
4.2. Páginas web no gubernamentales	56
4.2.1. Información sobre visados y trabajo en el Reino Unido	56
4.2.2. Información sobre visados y trabajo en España	68
5. Conclusiones	93
Referencias	96
ANEXO	101

Resumen

La llegada del *Brexit* ha supuesto un cambio en la legislación laboral europea y británica para los ciudadanos británicos que desean trabajar en Europa y para los ciudadanos europeos que desean trabajar en el Reino Unido. Para el presente trabajo estos cambios se van a centrar en España, Estado miembro de la Unión Europea, y en el Reino Unido.

Este trabajo pretende analizar qué información se puede encontrar en páginas web tanto gubernamentales como no gubernamentales vinculada a los visados y permisos de trabajo. Para esta investigación se emplea como principal modelo y fuente de inspiración el estudio de Elena Ruiz-Cortés (2019) Comparación de la traducción de recursos digitales en un procedimiento de extranjería en España y en el Reino Unido: un estudio de caso. La novedad que incluye el presente trabajo es que su realización es posterior al 1 de enero de 2021, tras la formalización del *Brexit*. Por tanto, la información que se incluya en este contendrá actualizaciones con respecto a la investigación de Ruiz-Cortés (2019), además de incluir información de páginas web no gubernamentales para completar o contrastar los datos de los recursos gubernamentales.

La hipótesis que se plantea es que la información sobre los trámites a realizar para poder trabajar en el Reino Unido como ciudadano español, y viceversa no está debidamente traducida. Al ser el *Brexit* un tema en cambio constante, es probable que esta información se actualice con el paso del tiempo. Sin embargo, se pretenden perseguir ciertos objetivos a corto plazo: el primero, identificar las variaciones en las legislaciones laborales; el segundo, realizar un análisis comparativo para comprobar si la información que se proporciona en las páginas web está o no traducida y, en caso de estarlo, si lo está debidamente; y, por último, investigar en otros sitios web no gubernamentales para comprobar si se amplía o se complementa la información de los Gobiernos.

Referencia

Ruiz-Cortés, E. (2019). Comparación de la traducción de recursos digitales en un procedimiento de extranjería en España y en el Reino Unido: un estudio de caso. *Revista de Llengua i Dret, Journal of Language and Law*, 71, 223-237. <https://doi.org/10.2436/rld.i71.2019.3245/>.

Palabras clave: Traducción, terminología, traducción e interpretación en el ámbito jurídico, traducción e interpretación en el ámbito administrativo, *Brexit*, legislación laboral.

Abstract

The Brexit referendum has entailed a change in the European and the British labour legislations for British citizens wishing to work in Europe and for European citizens wishing to work in the United Kingdom. For the purposes of this paper, these changes will be focused on the effect of Brexit in Spain and in the United Kingdom.

The aim of this study is to analyse the information provided in governmental and non-governmental websites related to visas and work permits. The main source of inspiration is the study conducted by Elena Ruiz-Cortés (2019) “Comparación de la

traducción de recursos digitales en un procedimiento de extranjería en España y en el Reino Unido: un estudio de caso”. Nevertheless, the novelty of the present research is that it is written after the 1st January 2021, when Brexit was officially in force. Therefore, the information included in this paper will contain updates with respect to the study by Ruiz-Cortés (2019), as well as including information from non-governmental websites, which will serve to complete or contrast the data extracted from governmental resources.

The hypothesis of this study is that the essential information to know how to enter the United Kingdom as a Spanish worker, and vice versa, is not properly translated. As Brexit is a constantly changing issue, this information may be updated over time. Nevertheless, certain short-term objectives are intended. The first objective it is identifying the changes in the labour legislation after Brexit. The second one, it is developing a comparative analysis to prove if the information provided by the Spanish and British government’s websites is whether or not translated and, if so, whether it is properly translated. The last step is to search for information in other non-governmental websites to check if it can be useful to broaden and complement the one provided by the governments.

Reference

Ruiz-Cortés, E. (2019). Comparación de la traducción de recursos digitales en un procedimiento de extranjería en España y en el Reino Unido: un estudio de caso. *Revista de Llengua i Dret, Journal of Language and Law*, 71, 223-237. <https://doi.org/10.2436/rld.i71.2019.3245/>.

Keywords: Translation, terminology, legal interpreting and translation, administrative interpreting and translation, Brexit, labour legislation.

1. Introducción

El presente trabajo pretende ahondar en las principales características del *Brexit*, es decir, la salida del Reino Unido de la Unión Europea, y en los cambios y consecuencias que se van a producir en relación con la legislación laboral entre el Reino Unido y la Unión Europea y, más concretamente, España. Este acontecimiento histórico, que se hizo efectivo el 31 de diciembre de 2020 a las 0:00, promete ser un cambio radical en las relaciones del país británico con el resto de los Estados miembros, según constata el Ministerio de Asuntos Exteriores (2021), en su página web oficial. Una de las modificaciones es el intercambio de trabajadores que, desde que el Reino Unido entró a formar parte de la Unión Europea en 1973 hasta el año 2021, podían entrar y salir libremente del país para buscar empleo como parte de sus derechos como miembros de la Unión Europea, tal y como afirma la redacción de *BBC News Mundo* (2020).

A pesar de que la entrada al Reino Unido por motivos laborales conlleve ahora ciertas dificultades, un ciudadano de la Unión Europea que cumpla con una serie de requisitos impuestos en el acuerdo de salida, puede entrar al país británico a trabajar, según redacta Gispert (2021) para el periódico *La Vanguardia*. Lo mismo ocurre en el caso contrario, un ciudadano británico que cumpla con los requisitos impuestos puede acceder a cualquier país de la Unión Europea para desarrollar su actividad laboral. Sin embargo, para que la persona interesada conozca si cumple o no esos requisitos, debe estar al corriente de la información gubernamental que se publica, que no siempre se encuentra traducida o debidamente traducida. Es por tanto que el presente trabajo pretende investigar qué información o documentación que se encuentra en las páginas web gubernamentales de España y del Reino Unido está o no traducida y si lo está debidamente, adaptada al ciudadano medio. Además, también se quiere investigar si la información que se adquiere en las páginas web gubernamentales se puede ampliar o complementar con aquella que se encuentra en sitios web no gubernamentales como blogs de viajes, páginas de abogados, etc.

La hipótesis de este trabajo es, por tanto: la información necesaria para conocer los trámites a realizar para poder trabajar en el Reino Unido como ciudadano español o europeo, y viceversa no está debidamente traducida, empleando un lenguaje jurídico claro para la ciudadanía en general. Este hecho, es probable que genere confusión entre los ciudadanos a la hora de realizar las gestiones necesarias para viajar al Reino Unido o a España, además de a otros Estados miembros, por motivos laborales tras el *Brexit*. Al ser el *Brexit* un tema de actualidad y en cambio constante, es probable que esta información se actualice con el paso del tiempo. Sin embargo, se pretenden perseguir ciertos objetivos a corto plazo. El primero sería identificar qué variaciones en las legislaciones laborales se están produciendo y se van a seguir produciendo ahora que el Reino Unido ha salido oficialmente de la Unión Europea, que se ampliará en el marco teórico de este trabajo; el segundo, realizar un análisis comparativo para comprobar si la información que se proporciona en las páginas web de los Gobiernos del Reino Unido y España es similar; buscar qué información estas páginas web está o no traducida y, en caso de estarlo, si lo está debidamente; y, por último, investigar en otros sitios web no gubernamentales para comprobar si se amplía o se complementa la información que ofrecen los Gobiernos. Estos dos últimos puntos se explicarán en profundidad por medio de un análisis práctico en el presente trabajo.

2. Marco teórico

Para contar con cierto contexto antes del realizar la investigación, se procede a realizar el marco teórico, que consta de cuatro partes: en la primera se define en qué

consiste la traducción e interpretación en los servicios públicos o TISP, poniendo especial atención en la traducción jurídico-administrativa; después se explica el contexto histórico del *Brexit* es decir, la historia desde el inicio hasta ahora; la siguiente parte consiste en un ejercicio de derecho laboral comparado entre la Unión Europea, el Reino Unido y España; y, la cuarta parte, trata el *Brexit* a nivel laboral y cómo este afecta tanto a los ciudadanos británicos que deseen viajar a España, además de a otros Estados miembros, por motivos laborales como a los ciudadanos españoles que deseen trabajar en el Reino Unido.

2.1. La importancia de la traducción e interpretación en los servicios públicos

La traducción e interpretación en los servicios públicos o TISP, según Valero y Gauthier (2010) es una modalidad de traducción e interpretación relativamente nueva que nace de la necesidad de la sociedad de comunicarse cuando existen lenguas y culturas distintas. Cuando dos o más culturas coexisten se produce un fenómeno conocido como multiculturalidad, como bien explican Valero y Gauthier (2010). Las autoras mencionan que para que estas culturas puedan coexistir e interactuar, la TISP juega un papel fundamental para favorecer la comunicación interlingüística. Además, Wandensjö (1998) define la TISP como una herramienta para que el personal de los servicios públicos y los usuarios extranjeros puedan entenderse. Estos servicios públicos pueden ser centros de salud, hospitales, comisarías, oficinas de inmigración, etc.

Taibi y Ozolis (2018) definen tres características principales propias de la traducción e interpretación en los servicios públicos:

- **Traducción y desequilibrio de poder:** la TISP está dirigida a los grupos sociales que cuentan con menos recursos, como pueden ser los inmigrantes o los refugiados. A menudo, los textos de los servicios públicos suelen emplear un registro alto con terminología especializada que las personas que cuentan con escasos conocimientos lingüísticos o con un nivel socio-educativo bajo no pueden comprender.
- **Traducción y disparidad lingüística:** el ritmo de desarrollo tan dispar que existe en los distintos países del mundo repercute en los recursos lingüísticos de cada uno de ellos. Esto hace que algunas lenguas no hayan acuñado términos especializados que ya existen en otras lenguas más desarrolladas, como pueden ser los nombres de infraestructuras o instituciones.
- **Diversidad de lectores:** en ocasiones el traductor o el intérprete tiene que adaptar el lenguaje a uno más neutral según el origen o el nivel de conocimiento de la persona receptora de los servicios públicos.

Por estos factores es importante destacar que la traducción e interpretación en los servicios públicos no está igual de reconocida y desarrollada en todos los países. Por ejemplo, entre España y el Reino Unido, países que atañen el presente trabajo, existen disparidades entre las condiciones de los traductores e intérpretes en los servicios públicos y el reconocimiento de esta profesión. A continuación, se van a detallar las diferencias del panorama de la TISP en el Reino Unido y España:

2.1.1. La TISP en España

España, en comparación con el Reino Unido, es un país en el que la TISP se encuentra aún en fase de desarrollo y está poco profesionalizada. Sin embargo, a pesar de que en España esta profesión esté tan poco reconocida existen dos figuras oficiales relacionadas con la TISP: los traductores e intérpretes jurados y los traductores e intérpretes oficiales de los distintos ministerios.

Por un lado, los traductores/intérpretes jurados, según Benhaddou et al. (2011) reciben el título por parte del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación del Gobierno de España, el cual confiere a las traducciones o interpretaciones hechas por estos profesionales un carácter oficial, es decir son válidas ante órganos judiciales y administrativos. Para obtener este título se debe aprobar el examen que convoca el propio Ministerio. Asimismo, a pesar de que el título de traductor e intérprete jurado sea oficial y conferido por el Gobierno de España, los estos profesionales no suelen trabajar en los servicios públicos. Francisco Javier Vigier (2010) denuncia en su artículo La nueva normativa del Traductor-Intérprete Jurado, el problema del modelo de examen y las condiciones para acceder al cargo de traductor e intérprete jurado ya que a lo largo de la prueba se prohíbe a los candidatos el uso de cualquier diccionario o recurso terminológico en una parte del examen, pero sí se permite en otra. Este tipo de examen no solo es incoherente, sino que no refleja la realidad a la que los profesionales de traducción e interpretación jurada se enfrentan en su día a día. Como novedad a esta denuncia, en el año 2020 se aprobó el Real Decreto 724/2020 por el que se establece la separación de los títulos de traductor jurado e intérprete jurado. Esto supone un avance puesto que no todos los traductores desean obtener la titulación de intérpretes jurados y no todos los intérpretes desean formarse como traductores jurados, por lo que será más probable que los candidatos obtengan mejores calificaciones en sus pruebas.

Por otro lado, está la figura del traductor e intérprete en algunos ministerios del territorio español. La realidad de esta figura es que, por lo general, no son funcionarios públicos sino personal contratado de manera temporal. Además, en muchas ocasiones ni si quiera se les exige contar con formación superior en traducción o interpretación, sino demostrar unas competencias relativamente avanzadas a nivel lingüístico. Según exponen Benhaddou et al. (2011) en el Libro Blanco de la Traducción y la Interpretación Institucional, existen seis organismos principales en los que desempeñan su labor estos traductores e intérpretes. Para el presente trabajo interesa especialmente conocer la situación de estos profesionales en el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. En este Ministerio se encuentra la Oficina de Interpretación de Lenguas en las que hay 17 traductores, nueve de los cuales realizan traducciones directas y ocho traducciones inversas e interpretación. Los traductores de este cuerpo se encargan de traducir Tratados y Convenios internacionales, documentos diplomáticos, consulares o administrativos. Los intérpretes, se ocupan de la interpretación en reuniones, conferencias, actos o comisiones. Desafortunadamente, aunque esta sea una labor crucial para el entendimiento de las instituciones, los candidatos que pueden inscribirse al examen de acceso no tienen por qué contar necesariamente con una titulación especializada en traducción e interpretación.

A pesar de la existencia de estas dos figuras, como se ha podido comprobar, tanto la profesión como la forma de acceder a ella, están poco reguladas. Según explica Cedillo (2016), ante esta falta de profesionalización varios expertos han denunciado la carencia de reconocimiento en publicaciones como el Libro Blanco de la Traducción y la Interpretación Institucional (Benhaddou et al., 2011) o con la creación de la Asociación de Formadores, Investigadores y Profesionales de la Traducción y la Interpretación en los Servicios Públicos (AFIPTISP), un asociación de profesionales del mundo de la traducción y la interpretación que pretenden que conseguir el reconocimiento de la TISP. Estos proyectos han ayudado a que la profesión se conozca y se reconozca más día a día.

Otro problema que surge del poco reconocimiento que la TISP tiene en la sociedad española es que, como explica Hicheri (2008), a veces la labor de traductor o intérprete

la realizan personas cercanas al destinatario de los servicios, como un vecino, amigo o familiar que sabe, en este caso, español y el idioma del destinatario, pero que no tiene la formación necesaria para realizar la labor de traducción o interpretación. Esto supone un grave problema, porque uno de los pilares de la TISP es la neutralidad, cosa que se puede ver afectada si la persona que actúa como traductor o intérprete conoce a una de las partes implicadas. Cedillo (2016) afirma que para que la TISP consiga plenos derechos y reconocimientos debería poder llegar al mayor número de población posible, algo que se conseguiría a través de los medios de comunicación españoles.

2.1.2. La TISP en el Reino Unido

En el ámbito de la traducción e interpretación en el ámbito jurídico, se hizo muy conocido el llamado caso Begum. Una mujer pakistaní fue acusada de asesinato y posteriormente condenada a cadena perpetua. En 1985, tres años después de su ingreso en prisión, fue absuelta ya que se demostró que la lengua en la que se había interpretado durante el proceso, el urdu, no era un idioma que la acusada dominase.

Fue a partir de este caso cuando, en 1993, el informe Runciman de la Royal Commission on Criminal Justice recomendó la creación de un registro nacional de intérpretes cualificados para que estos profesionales se rigieran por un código de conducta y cumplieran con los estándares de calidad, así surgió la creación del *National Register of Public Service Interpreters (NRPSI)* o Registro Nacional de Intérpretes en los Servicios Públicos. A día de hoy, el Reino Unido, junto con países como Estados Unidos, Canadá o Australia, forma parte de los países pioneros en la TISP, según explica Bertasiute (2015). En el país británico se tiene conciencia sobre la labor del traductor e intérprete en los servicios públicos, de hecho, dos de las asociaciones más destacadas del mundo son británicas y son el *National Register of Public Service Interpreters (NRPSI)* o Registro Nacional de Intérpretes en los Servicios Públicos, que ya se ha mencionado anteriormente, y el *National Register of Public Service Translators (NRPST)* o Registro Nacional de Traductores en los Servicios Públicos. Estos dos registros, que funcionan por separado, tratan de garantizar la calidad del trabajo de los traductores e intérpretes, aunque, como detalla González (2016), en el Reino Unido no existe una normativa específica en relación con la traducción. Es por tanto que aún queda un gran camino por recorrer para poder alcanzar un nivel óptimo de reconocimiento de la traducción e interpretación en los servicios públicos en este país.

2.1.3. El problema de la TISP

Bertasiute (2015) señala la ausencia de la delimitación y, por consiguiente, la devaluación de las competencias y la formación que los traductores e intérpretes en los servicios públicos deben tener. Es común, pues, tanto en el Reino Unido como en España, según explica Taibi (2007), que la traducción e interpretación en los servicios públicos sea aún una función voluntaria o semiprofesional y las administraciones la consideran una actividad poco prestigiosa. Esto da lugar, como se ha explicado anteriormente, a que no exista esa llamada profesionalización y a que cualquier persona con conocimientos lingüísticos pueda realizar la labor de traductor o intérprete en cualquiera de los servicios públicos. La *trait theory* de Tseng (en Mikkelsen, 1996) describe que para que una ocupación (*occupation*) se puede convertir en una profesión (*profession*) se debe cumplir un código deontológico, debe tener base de conocimientos teóricos, licencia o registro, y debe existir solidaridad entre los compañeros.

Con relación a esta teoría propuesta por Tseng y como ya se ha descrito anteriormente, es muy común que las personas con conocimientos lingüísticos, pero sin formación alguna, realicen la labor del traductor o intérprete en los servicios públicos. Es

por ello que, en un intento de paliar esta práctica tan perjudicial, se crearon los códigos deontológicos en los que Tseng insiste como parte del proceso de profesionalización de una ocupación, y que se pueden consultar en asociaciones de traductores e intérpretes como el *Institute of Translation and Interpreting* (ITI) en el Reino Unido o la Asociación de Traductores, Correctores e Intérpretes (ASETRAD) en España. Estos códigos, según se explica en el Libro Blanco de la Traducción y la Interpretación Institucional (Benhaddou et al., 2011) se crearon para garantizar la profesionalidad de los servicios de traducción e interpretación, la imparcialidad, la confidencialidad, la buena relación entre compañeros de profesión, la remuneración digna, e incluso, un sistema de sanciones si no se cumple con el código. Sin embargo, estos códigos no están aprobados ni son oficiales, por lo que no todos los profesionales los siguen y, por tanto, suelen estar exentos de sanciones si no los respetan.

En la vertiente social de la traducción e interpretación en los servicios públicos, destaca la siguiente cita de Valero y Gauthier (2010) en la que recalcan la importancia que tiene la actitud de la sociedad hacia la TISP y el reconocimiento de la necesidad que tienen los inmigrantes de hacer uso de los servicios públicos:

[...] el intento de institucionalizar la TISP está sometido, por un lado, a la aceptación y al reconocimiento del avance de nuestras sociedades hacia sociedades multiculturales e interculturales y a los nuevos principios que conllevan y, por otro lado, al reconocimiento de los inmigrantes como usuarios de las instituciones y servicios público (Valero y Gauthier, 2010: 97).

Dentro del ámbito de la traducción e interpretación en los servicios públicos se encuentran distintas vertientes de especialización entre las que se encuentran, a grandes rasgos, la traducción e interpretación en el ámbito sanitario y la traducción e interpretación en el ámbito jurídico-administrativo. Para el desarrollo del presente trabajo interesa conocer más en profundidad la traducción jurídico-administrativa y por qué puede ser un elemento clave en el ámbito laboral del *Brexit*. En este caso se dejará de lado la rama de la interpretación ya que no va a ser objeto de investigación para la realización del análisis.

Para empezar, es importante conocer la diferencia entre la traducción jurídica y la traducción administrativa. Vázquez (2015) explica que la traducción jurídica está relacionada con el ordenamiento jurídico y la traducción administrativa o institucional con la Administración Pública. Para la realización de este trabajo se va a explicar, por un lado, el ordenamiento jurídico en el ámbito laboral, pues se abordarán las leyes y decretos que rigen el derecho laboral de la Unión Europea, España y el Reino Unido. Por otro lado, el análisis se centrará más en la traducción administrativa, pues la redacción y actualización de la información gubernamental es competencia de las administraciones de cada Estado, según explica el Gobierno de Canarias (2020) en su página web.

La traducción jurídico-administrativa presenta unas características propias de su ámbito. Vázquez (2015) detalla que el lenguaje jurídico-administrativo posee unas características muy concretas, como es el uso de una fraseología repetitiva y específica o el uso de un lenguaje especializado. El lenguaje especializado, es la característica que más dificultades puede suponer a la hora de traducir un texto de esta índole, pues los elementos del ordenamiento jurídico o de la administración pública y su terminología específica varían dependiendo del país o la cultura y suelen traer consigo problemas de equivalencia en la lengua meta.

Para el ámbito del presente trabajo se recalca la importancia de la traducción en los servicios públicos, más concretamente la traducción jurídico-administrativa en el ámbito del *Brexit* y sus consecuencias laborales en España y el Reino Unido. Hicheri (2008) destaca la importancia de que el traductor tenga una formación mínima para desempeñar su trabajo y utilice un registro acorde con el público destinatario. En el caso de la traducción jurídico-administrativa es recomendable, como describe Hicheri (2008), bajar el registro, empleando un lenguaje sencillo y claro, que la ciudadanía en general pueda comprender. Para la toma de una decisión tan importante como la de emigrar a otro país en busca de empleo, es esencial que, no solo la documentación necesaria si no también la información gubernamental, esté debidamente redactada y traducida a otras lenguas, para que así sea accesible para el mayor número de personas posible y les facilite el proceso administrativo. Es por ello por lo que, tanto en la TISP como en el derecho, se insiste en la necesidad de un lenguaje jurídico claro. Si bien es cierto que en inglés este tipo de lenguaje es más sencillo y emplea estructuras gramaticales más cortas y simples, en español, como explica Carretero (2011), el lenguaje jurídico-administrativo es algo que no está al alcance de todos. De hecho, Carretero (2011) declara que el Consejo General del Poder Judicial afirma que el 82% de la población española no comprende bien los documentos jurídico-administrativos. En la actualidad, el auge del movimiento sobre el lenguaje jurídico claro se puede ver, según Carretero (2011) en publicaciones como “Cómo escribir con claridad”, que trata sobre la claridad del Derecho en la Unión Europea, o en asociaciones como *Plain Language Association International (PLAIN)* o *Clarity International*, en las que se exponen temas y experiencias relacionadas con este tema. En España, la Real Academia Española ha impulsado ya cuatro proyectos en relación con el lenguaje jurídico claro entre los que se encuentra el Diccionario panhispánico del español jurídico (DPEJ). Según la RAE (2021), el proyecto más reciente es el Protocolo general de colaboración para el fomento de un lenguaje jurídico moderno y accesible para la ciudadanía, firmado por el director de la Real Academia Española, Santiago Muñoz Machado en marzo de 2021. La RAE (2021) explica que este último proyecto determina que los textos judiciales o administrativos que estén dirigidos directamente a los ciudadanos, deben estar redactados empleando un lenguaje claro y comprensible para que sean accesibles para toda la ciudadanía, tal y como se establece en la Constitución.

Asimismo, para el desarrollo del presente trabajo, es importante destacar que la salida del Reino Unido de la Unión Europea es un hecho muy reciente y, por tanto, la información publicada sobre las consecuencias laborales para España y el Reino Unido, entre otras, es variable y sujeta a actualizaciones. Es por eso por lo que se quiere investigar si las administraciones de ambos países también están sujetas a actualizaciones y emplean la traducción de su información gubernamental como herramienta para paliar las consecuencias del *Brexit* y ayudar a la ciudadanía a conseguir la información necesaria y de forma accesible a través de las páginas web, ya sea para trabajar en España como ciudadano británico o en el Reino Unido como ciudadano español.

Antes de comenzar con las consecuencias del *Brexit* para los ciudadanos españoles como para los ciudadanos británicos, es importante tener en cuenta el contexto histórico, cómo ha evolucionado el *Brexit* desde sus inicios hasta la actualidad, y cuál es la situación tras el 1 de enero de 2021, momento en el que el Reino Unido oficializó su salida como Estado de la Unión Europea.

2.2. Contexto histórico del *Brexit*

El *Brexit* es el proceso de salida del Reino Unido como miembro de la Unión Europea. La palabra *Brexit*, según explica el Gobierno de España (2020), es un acrónimo

de dos términos anglosajones: *Britain* (Gran Bretaña) y *exit* (salida). Los motivos que provocaron esta salida provienen de la crisis económica de 2008, según Fernández (2020) para el periódico La Vanguardia. Lo que al principio parecía una crisis económica, se convirtió en una crisis social y cultural poniendo el foco en las cuestiones migratorias, como explica Alonso (2016) para El Economista. Durante esta crisis aparecieron discursos y partidos políticos populistas que animaron a la población a creer que la solución estaba en que el Reino Unido abandonase la Unión Europea. Uno de los argumentos más utilizados era el de que los inmigrantes quitaban el trabajo a los nacionales y, por tanto, se producían crisis económicas en el país. Fernández (2020) explica que esta crisis solo se podía solucionar con el fin de la libre circulación de personas que establecen los Tratados de la Unión Europea (TUE) y que esto se conseguiría abandonando la Unión Europea.

Como cuenta Sánchez (2016) para Economipedia, el proceso de salida del Reino Unido de la Unión Europea comenzó tras el referéndum del 23 de junio de 2016 convocado por el primer ministro, David Cameron, mediante el cual el 51,9% de los ciudadanos de Inglaterra, Escocia, Gales e Irlanda del Norte votó a favor de la salida del país, frente a un 48,1% que votó en contra. Esto supuso la victoria del YES frente al NO y, por tanto, el Reino Unido comenzó los trámites de salida de la Unión Europea.

Aproximadamente un año después, el 29 de marzo de 2017, el Reino Unido notificó al Consejo Europeo esta decisión, según afirma el Gobierno de España (2020). Sin embargo, no fue hasta el 31 de enero de 2020 a medianoche cuando entró en vigor el Acuerdo de Retirada, el cual regulaba la salida del país anglosajón de la Unión Europea y mantenía sus relaciones con la misma hasta el 31 de diciembre de 2020 a medianoche. Como explica el Consejo Europeo (2020), este Acuerdo de Retirada marcó el fin del plazo establecido en el artículo 50 del Tratado de la Unión Europea (TUE). De acuerdo con el Diario Oficial de la Unión Europea (2016), el artículo 50 del TUE está formado por cinco puntos en los que se declara que todo estado miembro puede retirarse de la Unión Europea de conformidad con sus normas constitucionales, notificando previamente su intención al Consejo Europeo para que se establezca la forma de retirada. Si finalmente el país efectúa su salida de la Unión, los Tratados dejarán de aplicarse a este y, además, se le retirará la participación en las deliberaciones y decisiones del Consejo. Según el Diario Oficial de la Unión Europea (2016), el quinto punto explica que el Estado retirado puede solicitar de nuevo la adhesión bajo lo establecido en el artículo 49.

Tras hacerse efectivo el Acuerdo de Retirada que trajo consigo el fin del plazo establecido en el artículo 50, se inició el proceso de transición que duró desde el 31 de enero de 2020 a medianoche hasta el 31 de diciembre de 2020 a medianoche. Según Ríos y Suanzes (2020), en un artículo para el periódico El Mundo, durante el periodo de transición, el Reino Unido ya no formaba parte de la Unión Europea, pero seguía sometido a la legislación europea, las decisiones del Tribunal de Justicia, y debía cumplir con sus obligaciones. Sin embargo, tal y como el Diario Oficial de la Unión Europea (2016) explicaba en uno de los puntos del artículo 50 del TUE, el país anglosajón ya no tenía ni voz ni voto en las deliberaciones o decisiones del Consejo. Ríos y Suanzes (2020) explican que el periodo transitorio era necesario para que el Reino Unido y la Unión Europea negociasen los diferentes acuerdos y así llegar a una retirada ordenada. Sin embargo, este periodo parece haber sido insuficiente y, aun teniendo la oportunidad de prorrogar la salida un año más, el primer ministro Boris Johnson no quiso retrasar más la retirada del país anglosajón como estado miembro. El Reino Unido se retiró finalmente de la Unión Europea al finalizar el periodo transitorio el 31 de diciembre de 2020 a medianoche. Según el Gobierno de España (2020), a partir del 1 de enero de 2021 la

relación entre este país y la Unión Europea se basa en el “Acuerdo de Comercio y Cooperación”, que influye tanto a administraciones, como a empresas y ciudadanos de ambos lados del acuerdo.

2.2.1. Consecuencias en España

Una vez formalizada la salida del Reino Unido de la Unión Europea, quedaba un tema por debatir entre el país anglosajón y España: la situación de Gibraltar, una colonia británica en territorio español. Según la BBC (2020), ambos países alcanzaron un acuerdo para mantener libre la frontera entre España y Gibraltar. La ministra de Relaciones Exteriores de España, Arancha González Laya, anunció horas antes de la finalización del periodo de transición, que los dos estados acordaron que Gibraltar, a pesar de pertenecer al Reino Unido, formaría parte del espacio Schengen, espacio europeo de libre circulación formado por 26 países entre los que se incluye España. Con esta decisión, se levantaron los controles permitiendo a los residentes de España y Gibraltar moverse libremente por ambos territorios.

Por otro lado, el Ministerio del Interior de España (s. f.) ha publicado en su página web oficial los trámites y gestiones que afectan a los ciudadanos españoles como a los británicos a partir del 1 de enero de 2021. Estos trámites y gestiones se dividen en siete puntos principales: tráfico, derecho a voto, partidos políticos, protección civil, viajar, armas y explosivos, y residencia:

- **Tráfico:** según explica el Gobierno Británico (2021) en su página web oficial, los ciudadanos europeos, incluyendo los españoles, con carné de conducir europeo, pueden seguir circulando por el Reino Unido sin necesidad de un permiso de conducir internacional (IDP, por sus siglas en inglés *international driving permit*). Por otro lado, los ciudadanos británicos en territorio español, a partir del 1 de enero de 2021 deben renovar o sustituir sus permisos de conducción por uno español equivalente al original, según explica la Dirección General de Tráfico (s. f.), antes del 30 de junio de 2021.
- **Derecho a voto:** tanto los ciudadanos británicos residentes en España como los ciudadanos españoles residentes en el Reino Unido pueden votar en el país en el que se encuentren. Según el Gobierno del Interior (s. f.) el Acuerdo entre España y el Reino Unido del 21 de enero de 2019 establece el derecho de sufragio activo y pasivo para ambos ciudadanos.
- **Protección civil:** el Ministerio del Interior (s. f.) confirma que los ciudadanos británicos en territorio español pueden recibir ayudas por daños provocados por catástrofes en España siempre y cuando estén empadronados en el municipio donde se produzcan los hechos. El Gobierno Británico, sin embargo, aún no ha anunciado medidas de protección civil para los españoles residentes en el Reino Unido.
- **Viajar:** según explica el Gobierno Británico (2020) los ciudadanos británicos podrán viajar a España y a cualquier país del espacio Schengen hasta por 90 días en cualquier periodo de 180 días sin necesidad de un visado, pero siempre con un pasaporte en vigor y cumpliendo los requisitos establecidos en el Código de Fronteras Schengen. En caso de que la estancia en España u otro país del espacio Schengen sobrepase los 90 días, los ciudadanos británicos deberán cumplir los requisitos que cada país establezca. Por otro lado, los ciudadanos españoles pueden viajar al Reino Unido y permanecer allí durante un periodo máximo de 6 meses sin necesidad de visado, según explica el Gobierno Británico (2020).

- **Armas y explosivos:** en cuanto a la tenencia de armas, explosivos, artículos pirotécnicos y cartuchería, el Ministerio del Interior (s. f.) explica que, a partir del 1 de enero de 2021, tanto la Tarjeta Europea de Armas de fuego como las autorizaciones y consentimientos relacionadas con el Reino Unido no tienen validez en España y viceversa. En cambio, se aplica el régimen de tenencia de armas para población extranjera y para nacionales españoles en el extranjero.
- **Residencia:** este último punto es el más extenso, pues las condiciones de residencia dependerán de la situación económica, laboral o educativa de cada persona. Según el Ministerio del interior (s. f.) tanto los ciudadanos británicos residentes en España como los ciudadanos españoles residentes en Reino Unido, pueden mantener sus derechos de residencia siempre y cuando residieran en el país antes del 1 de enero de 2021. Por el contrario, los nacionales británicos que tengan pensado residir en España una vez pasada esta fecha, se rigen por el régimen general de extranjería, que aplicará unas las condiciones establecidas dependiendo qué tipo de estancia de solicite. Por otro lado, los españoles que quieran residir en el Reino Unido tras el 1 de enero de 2021 se rigen por el sistema migratorio de puntos (PBS, por sus siglas en inglés *points-based system*) que prioriza el talento y las habilidades, según explica Europa Press (2021), para el periódico La Vanguardia.

La cuestión de la residencia implica también los motivos por los que se desea residir en España o en el Reino Unido, es decir, para estudiar o para trabajar. Cada país se rige por un derecho laboral diferente, que incluye a las personas extranjeras en sus principios y normas. Esta cuestión se va a desarrollar en el siguiente apartado, en el que se va a realizar un ejercicio de derecho laboral comparado entre España y el Reino Unido para conocer las claves de sus sistemas laborales y así comprender cómo va a afectar el *Brexit* a los trabajadores procedentes de ambos países.

2.3. Legislación laboral comparada

La legislación laboral, según se explica en la página web de la Comisión Europea (s. f.) es la rama del derecho que establece los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los empleados. Esta legislación se divide en dos grandes ámbitos: las **condiciones laborales**, es decir, los horarios, la duración, etc., y la **información y consulta** a los trabajadores en caso de que se efectúe un despido colectivo, un traspaso de empresa, etc.

Es importante conocer la legislación laboral en la Unión Europea, en la que se incluye España. Después, el presente trabajo se centrará en el derecho laboral español y, por último, en el británico. Una vez explicados los tres tipos de derechos laborales, se introducirá cómo el *Brexit* ha cambiado y va a seguir cambiando estos derechos laborales y cómo afectarán tanto a los ciudadanos británicos que deseen viajar a España y otros Estados miembros por motivos laborales como a los españoles y europeos que deseen trabajar en el Reino Unido.

2.3.1. Legislación laboral en la Unión Europea

Según la Comisión Europea (s. f.) la legislación laboral de Europa comprende diferentes objetivos. Estos son: conseguir un alto nivel de empleo, mejorar condiciones de vida y de trabajo, y custodiar la cohesión social. Además, aunque cada Estado miembro de la Unión cuente con su propia legislación laboral, las medidas de la Unión Europea complementan las de cada país basándose en el Artículo 153 del Tratado de la UE.

Según Naujoel (2020) el derecho laboral en la Unión Europea se divide en tres bloques principales:

- La **libre circulación de los trabajadores** según la Comisión Europea (s.f) es un principio establecido en el artículo 45 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Los ciudadanos de la Unión Europea tienen derecho a trabajar en Estados miembros sin permiso de trabajo, a residir en otros países por motivos laborales y a permanecer en el mismo cuando ya no trabajen. Además, como explica Naujoel (2020), el derecho laboral de la Unión Europea pretende acabar con la discriminación entre Estados miembros y a garantizar a los ciudadanos el mismo trato, condiciones laborales y ventajas sociales y fiscales siempre que se encuentren en algún país miembro de la Unión Europea.
- La **política social**, según Brea (2019), pretende complementar la actividad de los Estados europeos para conectar las administraciones y actores implicados. Tiene como objetivo el aumento del empleo, así como la calidad y las condiciones del mismo, la información a los trabajadores, erradicar la pobreza y la exclusión social, fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, y modernizar los sistemas de protección social. Además, la Unión Europea creó la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE que incluye derechos como la protección de la juventud en el trabajo, la prohibición del trabajo infantil, el derecho a prestaciones de seguridad social, asistencia sanitaria y ayuda a la vivienda, entre otros.
- El **pilar europeo de los derechos sociales** hace referencia, como explica Naujoel (2020) a la Recomendación UE 2017/761 de la Comisión Europea de 26/04/2017, que se divide en tres capítulos que explican, primero, la igualdad de oportunidades y el acceso al mercado del trabajo, después, las condiciones de trabajo justas y, por último, la protección e inclusión social .

Además, los Reglamentos y Directivas en materia social más característicos son aquellos sobre igualdad, circulación de trabajadores, aplicación de acuerdos colectivos europeos, seguridad, salud y tiempo de trabajo, desplazamiento de trabajadores en el marco europeo, transmisión, crisis, reestructuración e insolvencia de empresas, obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones del contrato y, por último, derechos de información, consulta y participación.

Los resultados de esta legislación laboral, según la Comisión Europea (s. f.), permiten a los ciudadanos gozar de sus derechos laborales, pero también ayuda a los empresarios y, a lo que es más importante, a la sociedad como conjunto, estableciendo un marco de derechos y obligaciones laborales, protegiendo a los trabajadores en materia de salud, y promoviendo un crecimiento económico sostenible.

2.3.2. Derecho laboral en España

Según explica iAbogado (s. f.) en su blog, la legislación laboral española se encuentra contenida en las Normas. Las principales y en las que más derechos se recogen, ordenadas de mayor a menor rango, son:

- La **Constitución española**, entre las que se encuentran una serie de disposiciones de carácter laboral, como pueden ser las siguientes que se recogen en el BOE número 311, de diciembre de 1978:
 - Los Art. 7, 28.1 y 28.2 recogen el derecho a la sindicación y a la huelga, así como el reconocimiento de los sindicatos como organismos de defensa

de los intereses laborales y sociales. También reconocen el derecho a elegir si afiliarse o no a dichos sindicatos.

- El Art. 14 recoge el derecho a la no discriminación por razones de nacimiento, sexo, religión, raza, opinión u otras condiciones personales o sociales.
- Los Art. 35.1 y 35.2 recogen el derecho y el deber al trabajo, a la libre elección del mismo, y a un salario suficiente. En la actualidad, el salario mínimo interprofesional o SMI en España se encuentra en los 950€, según los datos de Iberley (2021). En el Art. 35.2 se menciona que la ley será la encargada de regular un estatuto de los trabajadores. En la actualidad el estatuto de los trabajadores en vigor es el del 23 de octubre de 2015.
- Los Art. 37.1 y 37.2 recogen el derecho a la negociación conjunta y a la toma de medidas de conflicto colectivo por empresarios y trabajadores.
- Los **Tratados y Convenios internacionales** recogen derechos fundamentales incluidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), como son los siguientes artículos:
 - Los Art. 23.1, 23.2 y 23.3, de manera similar a algunos de los Artículos de la Constitución española de 1978, explican que toda persona tiene derecho al trabajo y a la libre elección del mismo, sin sufrir ningún tipo de discriminación y con una remuneración equitativa que asegure la dignidad humana. El Art. 23.4 recoge el derecho a la sindicación.
 - El Art. 24 recoge el derecho al disfrute del tiempo libre, a una limitación del trabajo y a las vacaciones pagadas.
 - Los Art. 25.1 y 25.2 recogen el derecho a cuidado y asistencia a la maternidad y a la infancia, así como a los seguros en caso de desempleo, viudez, o enfermedad, entre otras.
- Las **Leyes Orgánicas, Leyes Ordinarias, Decretos Legislativos y Decretos Leyes** entre las cuales destaca el Real Decreto Legislativo 2/2015, del 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, compuesto de tres títulos: el primero, recoge la relación individual de trabajo, el segundo los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores y, el tercero, de la negociación y los convenios colectivos. Como explica Camacho (2020) el Estatuto de los Trabajadores recoge la negociación, la representación y el conflicto colectivo, el derecho al descanso y a una jornada laboral digna, los periodos de prueba, la retribución las medidas de sanidad e higiene, los tipos de contratos de trabajo y los despidos, además de prohibir el trabajo nocturno y horas extraordinarias a menores de 18 años y el trabajo a menores de 16.
- Los **Convenios Colectivos**, según informa la Comunidad de Madrid en su página web (s. f.), son los acuerdos en el ámbito nacional, autonómico, provincial o local entre la empresa y los representantes de los trabajadores en los que se establecen las condiciones laborales de los trabajadores.
- Los **contratos de trabajo**, se dividen en cuatro tipos, según se describe en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal o SEPE (s. f.):
 - El contrato indefinido es aquel que no tiene límite de tiempo en cuanto a la duración del contrato.
 - El contrato temporal, por el contrario, establece una relación laboral por un tiempo determinado.

- El contrato para la formación y el aprendizaje está destinado a fomentar la formación y la posterior inserción laboral de los jóvenes, en un régimen de trabajo retribuido en una empresa.
- El contrato de prácticas trata de ayudar a los estudiantes a adquirir experiencia en un trabajo y que esta conste en sus estudios.
- En caso de querer finalizar el contrato de trabajo o de que el empleador quiera despedir al trabajador, se deberá notificar con un mínimo de antelación de 15 días, como se explica en la Ley del Estatuto de los Trabajadores (2015).

Sea cual sea el tipo de contrato, la jornada laboral no debe superar las 40 horas semanales (con un máximo de 9 horas diarias y 8 horas diarias a menores de 18 años), con al menos un día de descanso a la semana, según la Ley del Estatuto de los Trabajadores (2015).

2.3.3. Derecho laboral en Reino Unido

La Confederación Nacional de los Sindicatos en el Reino Unido o *Trade Union Congress* (TUC) explica que para conocer los derechos laborales de los trabajadores primero hay que saber el tipo de trabajador: empleado, trabajador cedido o temporal, y trabajador autónomo. Los derechos laborales británicos varían dependiendo del tipo de trabajador y se dividen en cinco grandes grupos: la remuneración, horario y vacaciones, derecho en materia de salud y seguridad laboral, solución a problemas laborales, y el despido. Estos puntos se van a desarrollar con más amplitud a continuación:

- La **remuneración** incluye:
 - El salario mínimo nacional que establece el Gobierno y que se calcula por horas trabajadas según la edad según se explica en la página web del Gobierno británico (s. f.). Para los mayores de 23 años el salario se sitúa en 8'91£ por hora trabajada, y para menores de 18 años en 4'62£ por hora.
 - Los impuestos y cotizaciones a la seguridad social: según TUC (s. f.) los trabajadores del Reino Unido tienen un número de la seguridad social o NIN que se emplea para llevar el registro de las cotizaciones a la seguridad social. Además, también cuentan con un número de identificación fiscal con el que el empleador calcula los impuestos que debe pagar cada trabajador.
 - La baja por enfermedad de cada trabajador dependerá de lo que se establezca en su contrato laboral. Todos los trabajadores tienen derecho a una prestación por enfermedad hasta un máximo de 28 semanas, según explica Tejedor (2014), siempre que abonen las tasas a la seguridad social correspondientes.
- El **contrato de trabajo**: según el *Employment Rights Act* de 1996, que se puede equiparar a la Ley del Estatuto de los Trabajadores todo empleador debe proporcionar a sus empleados un contrato de trabajo que incluya las siguientes cláusulas:
 - El nombre de la parte empleadora y de la parte empleada.
 - El nombre del puesto de trabajo.
 - La fecha de inicio, el lugar de trabajo y la dirección de la parte empleadora.
 - El importe del salario y el intervalo entre pagos.
 - El horario de trabajo, las vacaciones pagadas y las bajas por enfermedad.
 - Los acuerdos referidos a la pensión.
 - El tiempo de notificación.

- Las disposiciones sobre reclamaciones y recursos.
- Las normas de despido.
- El periodo de prueba.
- El **horario** de trabajo y las **vacaciones**:
 - El Gobierno del Reino Unido explica en su página web (s. f.) que la jornada laboral suele ser de entre 37 y 40 horas semanales y no puede superar las 48 horas. Además, por cada 6 horas de trabajo cuentan con 20 minutos de descanso.
 - En cuanto a las vacaciones, TUC (s. f.) explica que los trabajadores tienen derecho a unas 4 semanas de vacaciones pagadas más ocho días festivos o *Bank holidays*.
- La **salud** y la **seguridad laboral**: toda empresa debe garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para sus trabajadores.
- Los **problemas laborales**: en caso de tener problemas en el entorno laboral, los trabajadores pueden llevar el caso al Tribunal Laboral o *Employment Tribunal* y podrán conseguir una compensación económica. Los casos más comunes por los que se puede interponer una demanda por problemas laborales son, según TUC (s. f.) el acoso, la discriminación por razones de sexo, raza, religión, orientación sexual o embarazo, y una remuneración inferior o peores condiciones laborales que otros trabajadores con el mismo cargo. Según explica el Gobierno del Reino Unido en su página web (s. f.), el trabajador tendrá que pagar unas tasas al realizar la demanda, que pueden ser reembolsables si se cumplen ciertos requisitos.
- El **despido**: en caso de que se despidan a un trabajador, la empresa debe tener una razón que justifique el despido, según explica el Gobierno británico en su página web (s. f.). El empleador tiene la obligación de notificar al empleado de su despido con el tiempo mínimo que se acordó en el contrato de trabajo, aunque en casos de agresión o violencia el despido puede ser inmediato.

Además, al estar bajo el paraguas de la Unión Europea, tanto España, como el resto de Estados miembros, como el Reino Unido (hasta el 1 de enero de 2021) cuentan con una política de libre circulación de personas entre los distintos países que conforman la Unión Europea. Según López (2016) esto permite a los trabajadores desempleados viajar a cualquier Estado miembro con el objetivo de buscar trabajo durante un periodo razonable de seis meses, como estima el Tribunal de Justicia. Pasado este periodo, estos ciudadanos no pueden ser expulsados del país de llegada sin demostrar que realmente pueden conseguir empleo. Sin embargo, el *Brexit*, llega el fin de la libre circulación de los ciudadanos británicos a otros Estados miembros y de los ciudadanos europeos, entre ellos los españoles, a territorio británico, como afirma la redacción de *BBC News Mundo* (2020).

El fin de esta libre circulación traerá diversas consecuencias a nivel laboral tanto para los ciudadanos europeos como para los británicos. A continuación, se expondrá cómo el *Brexit* va a afectar a los ciudadanos españoles y europeos que deseen trabajar en el Reino Unido y a los ciudadanos británicos que deseen trabajar en España.

2.4. **Brexit a nivel laboral**

Tras el 1 de enero de 2021 la libre circulación de personas entre la Unión Europea y el Reino Unido ya no está permitida, según afirma Gispert (2021) para el periódico *La Vanguardia*. Como ya se ha explicado anteriormente en este documento, los ciudadanos europeos que deseen residir en el Reino Unido durante más de seis meses necesitan un

visado. Por otra parte, aquellos ciudadanos que ya estaban en el Reino Unido antes del 1 de enero de 2021, mantienen sus derechos intactos.

2.4.1. Ciudadanos españoles y europeos en el Reino Unido

Tanto los españoles como el resto de ciudadanos europeos que deseen residir y trabajar en el Reino Unido, se rigen por el sistema de puntos que prioriza la cualificación profesional por encima de otros factores como el país de origen. Para poder acceder a este sistema de puntos, la persona solicitante debe cumplir con los siguientes requisitos, según constata la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2021):

- Contar con una oferta de trabajo que debe satisfacer un nivel de cualificación requerido. Mínimo RQF 3 (*A level*).
- Contar con un nivel de inglés equivalente al B1 o superior según el Marco Común Europeo.

Estos requisitos son obligatorios y si la persona solicitante los cumple, obtendrá 50 puntos. A continuación, existen unos requisitos negociables, que sumarán hasta 20 puntos adicionales:

- Que el salario superior a un mínimo establecido.
- Contar con un doctorado.
- Que el puesto de trabajo esté considerado en la lista de ocupaciones de escasez de trabajadores.

Aquellos trabajadores que requieran un visado, se dividirán en distintas categorías según el nivel de especialización y el tiempo de permanencia. Según explica el Gobierno Británico (2020) en su página web, existen tres tipos principales de visado:

- **Visado de trabajador cualificado o *Skilled Worker visa***

El solicitante debe cumplir tres requisitos:

- Contar con una oferta de trabajo de un patrocinador del Ministerio del Interior con un nivel de cualificación requerido.
- Contar con un salario por encima del umbral mínimo (normalmente unas 25.600£, es decir, unos 29.960€).
- Contar con un nivel de inglés equivalente al B1 o superior según el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

- **Visado de salud y asistencia o *Health and Care visa***

Como constata la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2021), si la persona solicitante trabaja en el sector sanitario puede solicitar un visado Nivel 2 – salud y cuidado, siempre que cumpla con los siguientes requisitos:

- Contar con una oferta de trabajo del Servicio Nacional de Salud británico o NHS (por sus siglas en inglés *National Health Service*).
- Contar con un certificado de un patrocinador autorizado.
- Contar con un nivel de inglés equivalente al B1 o superior según el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.
- Contar con la titulación requerida.
- Contar con ahorros personales de al menos 1.270£, es decir, unos 1.490€, durante al menos 28 días seguidos previos a la presentación de la solicitud.
- Contar con un certificado antecedentes penales.
- Contar con una traducción certificada si sus documentos no están en inglés.

- **Visado de talento global o *Global Talent visa***

Este tipo de visado permite a los científicos, investigadores, matemáticos altamente cualificados y líderes en humanidades, ingeniería y artes residir en el Reino Unido sin necesidad de una oferta de empleo, como explica la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2021). Los requisitos que debe cumplir la persona solicitante son los siguientes.

- Tener al menos 18 años.
- Contar con un documento que le avale como potencial líder en el campo académico o de investigación, de artes y cultura o de tecnología digital.

El tiempo de permanencia de cada tipo de trabajador se divide en cinco niveles, según la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2021):

- **Nivel 1, migrantes de alto valor**
 - *Innovator visa*: este visado dura hasta tres años, pero se puede prorrogar por otros tres años. No hay límite de prórroga.
 - *Start-up visa*: este visado dura hasta dos años y no se puede prorrogar a no ser que se solicite el visado *Innovator visa*.
 - *Global Talent*: este visado dura hasta cinco años y se tiene que renovar una vez expire.
- **Nivel 2, trabajadores cualificados**
 - El visado que se otorga a los trabajadores de nivel 2 dura un máximo de cinco años y 14 días.
 - La estancia puede comenzar hasta 14 días antes de la fecha de inicio del certificado de patrocinio.
- **Nivel 3, trabajadores no cualificados**
 - Este tipo de visado se encuentra actualmente suspendido.
 - Originalmente se pretendía emplearla para trabajadores poco cualificados para paliar la escasez de mano de obra temporal.
- **Nivel 4, estudiantes de 16 años en adelante**
 - Este tipo de visado da permiso de residencia de hasta cinco años a estudiantes de grado y de dos años si el nivel de estudios es inferior.
- **Nivel 5, trabajadores temporales**
 - Este visado permite a los trabajadores temporales residir durante un periodo máximo de 12 meses en el Reino Unido.
 - En el caso de movilidad juvenil este permiso es de hasta dos años.

2.4.2. Ciudadanos británicos en España

El procedimiento para que los ciudadanos británicos puedan venir a España por motivos laborales parece ser más sencillo que para los ciudadanos españoles o europeos que desean trabajar en el Reino Unido. Existen cuatro posibles situaciones, según explica el equipo de redacción de Economist & Jurist (2020).

- **Británicos que llevan en España más de cinco años:** los trabajadores británicos que cuenten con el certificado de Miembro de la Unión Europea desde hace más de cinco años pueden acceder a la residencia permanente antes de que expire su documento. Este nuevo permiso tendrá una validez de 10 años.
- **Británicos en España antes del 6 de julio de 2020:** desde el 6 de julio de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, los ciudadanos británicos en posesión del certificado de Miembro de la Unión Europea que llevasen menos de cinco años en España podían mantener sus condiciones y sus derechos como antes.

- **Británicos en España después del 6 de julio de 2020:** aquellos ciudadanos británicos que no contasen con un certificado de registro y que pretendiesen fijar su residencia en España, tenían hasta el 1 de enero de 2021 para solicitar dicho certificado.
- **Británicos en España a partir de 1 de enero de 2021:** este es el caso más actual y el que más incógnitas genera. Por el momento, los ciudadanos británicos que quieran residir y trabajar en España, pueden hacerlo por una de las siguientes vías:
 - Permiso de residencia y trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia: para ello se necesita una oferta de trabajo que encaje con los requisitos del Sistema Nacional de Empleo (SNE).
 - Permiso de Trabajador Altamente Cualificado: este permiso es similar el que impone el Reino Unido para los trabajadores españoles y europeos. Para poder solicitar este permiso se requieren estudios superiores relacionados con la oferta laboral. Además, el salario debe ser de más de 54.000€ anuales para directores y gerentes y más de 40.000€ para otros profesionales.

Además, el Gobierno Británico (2021) en su página web expone que los ciudadanos británicos que pretendan trabajar en España necesitan un certificado de antecedentes penales español y británico, un certificado de delitos de naturaleza sexual en el caso de trabajar con menores, y un informe de vida laboral.

Estos cambios suponen un punto de inflexión para la circulación de trabajadores entre el Reino Unido, la Unión Europea, y España. Una vez se han enumerado y explicado estos cambios, en especial aquellos cambios a nivel laboral, el siguiente paso será aplicar la información de este marco teórico al análisis, cuya metodología se explicará a continuación.

3. Metodología

En este siguiente apartado se pretende realizar una comparación de las páginas web gubernamentales de España y Reino Unido para averiguar qué textos o documentos relacionados con el *Brexit* y sus consecuencias laborales están traducidos y cuáles no. Además, se quiere comprobar si las traducciones que se encuentren son fieles y precisas, empleando un lenguaje simple y una estructura clara y accesible para la población general. Para ello, se van a seguir dos modelos de publicaciones de la autora Elena Ruiz-Cortés.

Por un lado, Ruiz-Cortés (2019), en su publicación titulada «Comparación de la traducción de recursos digitales en un procedimiento de extranjería en España y en el Reino Unido: un estudio de caso». En esta publicación, la autora busca la información que se encuentra en distintos recursos digitales como documentos informativos o folletos para comparar qué servicios de traducción ofrecen en España y en el Reino Unido para el proceso de obtención de la tarjeta de residencia de familia de ciudadano de la Unión Europea en España y en el Reino Unido. Para su análisis, Ruiz-Cortés (2019) emplea como recursos el modelo de solicitud de la página web del Portal de Inmigración del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España y en la página web oficial del Gobierno del Reino Unido. Sin embargo, su trabajo no se centra en el análisis lingüístico de esta información, sino en la comparación de recursos lingüísticos que se ofrecen en las páginas web gubernamentales de España y Reino Unido. La autora destaca que ninguno de los modelos presenta una traducción, por lo que las personas interesadas en leer esta información en su lengua materna deben recurrir a otros medios para comprender ambas solicitudes. Además, critica la “inexistencia de una política lingüística clara respecto a la traducción de documentos relacionados con procedimientos de

extranjería” (Ruiz-Cortés, 2019: 232) y, por tanto, la clara desventaja que tienen aquellas personas que no posean los conocimientos lingüísticos necesarios para comprender la información administrativa.

Por otro lado, en la revista *Cultus*, Ruiz-Cortés (2020) publica bajo el título *To Translate or not To Translate: Narratives and Translation in the UK Home Office*, un trabajo de investigación para comprobar si existen o no traducciones en la página web del Gobierno británico para la fase administrativa del proceso migratorio para que se les conceda la residencia en la Unión Europea. Esta publicación se realizó en 2020 y, la propia autora destaca que los datos recabados para su investigación son los que las páginas web gubernamentales publicaron antes de la salida del Reino Unido de la Unión Europea y, por tanto, no representan una información actualizada.

Aun así, ambas publicaciones realizan una reflexión muy interesante sobre los procesos de inmigración tanto en España como en el Reino Unido, y cómo la falta de servicios lingüísticos puede suponer una barrera para que la ciudadanía en general, sin una formación específica o conocimientos sobre los procesos y el lenguaje administrativo, pueda acceder a los servicios administrativos de inmigración.

Como ya se ha descrito en la introducción, este trabajo, a pesar de emplear un modelo en la línea de las dos publicaciones de Elena Ruiz-Cortés ya mencionadas, se va a centrar en el contenido relacionado con el *Brexit* de las páginas web de los Gobiernos de España y el Reino Unido para comprobar si su información se encuentra disponible en más de una lengua y, en caso afirmativo, para verificar si su traducción es homogénea, poniendo especial atención a la información en relación a los cambios laborales tras la salida oficial del Reino Unido de la Unión Europea el 1 de enero de 2021.

La primera parte del análisis consistirá en una búsqueda de información sobre el *Brexit* y sus consecuencias para los ciudadanos españoles (y europeos) y británicos en el ámbito laboral. Para ello se consultarán, por un lado, las páginas web gubernamentales, donde la información publicada es oficial y veraz. Por otro lado, para contrastar el contenido de las páginas web gubernamentales y comprobar su utilidad, también se analizará la información sobre este ámbito en las páginas web no gubernamentales, como ONG, páginas de derecho, páginas de oficinas turísticas, etc. En la siguiente parte, el análisis se dividirá en dos secciones, dependiendo de la información contenida en cada una y su relación con el presente trabajo y las consecuencias laborales del *Brexit*:

La primera sección que se va a analizar es la información relativa a la obtención de un visado por motivos laborales ahora que el Reino Unido no forma parte de la Unión Europea y ha finalizado la libre circulación de ciudadanos. Como ya se ha visto anteriormente en el marco teórico, el tipo de visado se divide en tres grandes grupos dependiendo del tipo de trabajador: visado de trabajador cualificado, visado de salud y asistencia, y visado de talento global.

La segunda sección que se va a analizar es la información relacionada con los permisos necesarios para trabajar en España siendo ciudadano británico ahora considerado un país tercero que, según se ha explicado se divide en dos grandes grupos según el tipo de trabajador: trabajador por cuenta ajena o trabajador altamente cualificado. También está el caso de los trabajadores por cuenta propia, sin embargo, dadas las limitaciones del presente estudio y la información recabada, se ha decidido acotar el análisis a estos dos tipos de trabajadores.

Una vez seleccionadas estas secciones, se comprobará si la información publicada en la páginas web de los Gobiernos de España y el Reino Unido está traducida al inglés y al español, respectivamente. En caso afirmativo, se analizará la traducción para comprobar si es una traducción adecuada, siguiendo distintos criterios: gramática, terminología, ortografía, estilo, coherencia y claridad. Estos seis criterios se distribuirán de la siguiente manera: por un lado, por cada sección informativa que se esté analizando, se añadirá una tabla de contenido que contenga varios ejemplos de los criterios de gramática, terminología y ortografía, si los hubiere. Por otro lado, el estilo, la coherencia y la claridad se analizarán fuera de esa tabla, como otra sección separada, realizando un comentario general de la traducción.

En caso de que no existiera una traducción para la información que se busca, se emplearán como guía las publicaciones anteriormente mencionadas de Elena Ruiz-Cortés para comentar el tipo de información que se encuentra en las páginas web y comprobar si esta es o no útil para la población general y si se emplea un lenguaje jurídico-administrativo claro y accesible.

4. Análisis y resultados

En este siguiente apartado se realizará el análisis sobre la información que ofrezcan las páginas web, siguiendo la metodología que se ha explicado anteriormente.

4.1. Páginas web gubernamentales

Como se ha descrito en la metodología, esta primera parte del análisis pretende investigar la información de la página web del Gobierno británico con respecto a la obtención del visado para acceder al Reino Unido como trabajador. En la segunda parte se analizará la información contenida en las páginas web gubernamentales españolas que concierna a los ciudadanos británicos que deseen trabajar en España.

4.1.1. Visado para entrar en el Reino Unido desde España

Para este primer apartado se va a consultar la información publicada en la página web oficial del Gobierno británico sobre cómo obtener un visado para el Reino Unido desde España en caso de que fuera necesario además del tipo de visado que se necesita dependiendo de la situación de entrada en la que se encuentre cada ciudadano que desee acceder al país británico.

World news story

Cómo solicitar un visado para el Reino Unido desde España

Todas las solicitudes de visados han de hacerse a través de internet y se ha de concertar una cita con el Centro de Solicitud de Visados del Reino Unido

From: [Embajada Británica, Madrid](#)
Published: 13 October 2014

This was published under the 2010 to 2015 Conservative and Liberal Democrat coalition government

Figura 1. Cómo solicitar un visado para el Reino Unido desde España.
Fuente: GOV.UK (2014).

Todas las solicitudes de visados han de hacerse a través de internet y se ha de concertar una cita con el Centro de Solicitud de Visados del Reino Unido para que se le tomen las huellas dactilares (datos biométricos). En la página web [UK Visas & Immigration](#) podrá comprobar si usted necesita un visado y, de ser así, también solicitarlo. Es importante que tenga en cuenta que la Embajada del Reino Unido en Madrid no gestiona ninguna solicitud o consulta relativa a visados.

Tras cumplimentar su solicitud de visado online, también debe usted registrar sus datos personales en la página web del Centro de Solicitud de Visados del Reino Unido: [UK Visa Application Centre](#).

El Centro de Solicitud de Visados del Reino Unido está gestionado por la empresa Teleperformance y su dirección es la siguiente:

UK Visa Application Centre (Centro de Solicitud de Visados del Reino Unido)
Avenida de Asturias, 9
28029 Madrid
España

El Centro de Solicitud de Visados del Reino Unido ofrece una serie de servicios de valor añadido, como por ejemplo, el servicio prioritario de visado. Para más detalles sobre éste y los demás servicios, así como sobre los criterios que determinan si usted necesita un visado o no, puede visitar la página web del Centro: [UK Visa Application Centre](#).

Las solicitudes cumplimentadas se han de enviar al Reino Unido, donde se tomará una decisión al respecto y se procederá a continuar con el proceso. El personal que trabaja en el Centro de Solicitud no interviene en ningún momento en la decisión de si conceder o no un visado. Puede obtener más información sobre el proceso de solicitud y los plazos en los que transcurre en las páginas web de visados e inmigración del Reino Unido [UK Visas & Immigration](#).

Si le fuera necesario obtener más información relativa a su visado, o tuviera alguna duda sobre el proceso de solicitud del mismo, puede ponerse en contacto con nosotros a través del nuevo [servicio de asistencia internacional](#) tanto por teléfono como por correo electrónico.

La Embajada del Reino Unido en Madrid no gestiona ninguna solicitud o consulta relativa a visados.

Cualquier llamada a la Embajada del Reino Unido sobre visados comunica con un contestador que le indicará que visite la página web del [Gobierno británico](#) donde podrá buscar más información online sobre visados.

Figura 2. Información sobre cómo solicitar un visado para el Reino Unido desde España. Fuente: GOV.UK (2014).

Este primer texto trata sobre un paso crucial para acceder al Reino Unido desde España: la obtención de un visado. Tal y como se puede apreciar en la *Figura 1*, la información sobre la solicitud de un visado para el Reino Unido desde España está traducida al español. Sin embargo, estos datos se publicaron en octubre de 2014, dos años antes del referéndum que decidió si el Reino Unido permanecía o no en la Unión Europea, por lo que esta información probablemente necesite ser revisada y actualizada. En la *Figura 2* se explica con más detalle los pasos a seguir para solicitar dicho visado. Además, se recalca que las solicitudes tienen que realizarse de forma telemática y con el Centro de Solicitud de Visados del Reino Unido.

Una vez se ha leído la información contenida en este enlace se puede proceder a analizar la traducción de la misma, siguiendo los criterios y la distribución mencionados en la metodología:

Tabla 1

Comentarios sobre la traducción de la información en Figura 1 y Figura 2

Criterio	Ejemplo(s)	Comentario
Gramática	«También debe usted revisar», «también debe usted registrar», «si usted necesita»	En español, al contrario que en inglés, no es tan común repetir el sujeto en cada oración, por lo que, en este caso, se podría prescindir del uso reiterado del «usted». Además, en las páginas gubernamentales de España se puede observar que la información se redacta empleando el impersonal, por lo tanto, se

	«Está gestionado por la empresa»	<p>prescinde del uso de sujetos y así, de las fórmulas de cortesía.</p> <p>El uso de la voz pasiva en español denota un calco del inglés, en el que abunda el uso de la pasiva. Para naturalizar el texto una opción podría invertir la frase de tal manera que se elimine la voz pasiva: «la empresa gestiona...»</p>
Terminología	«Ha de»	La elección terminológica del verbo «haber» no resulta la más correcta en estos casos, pues le resta naturalidad a la traducción. Además, en la información gubernamental oficial de España, abunda el uso del verbo «deber» sobre el «haber».
Ortografía	«Éste»	Antes, este pronombre demostrativo se tildaba en la primera sílaba para evitar ambigüedades. Sin embargo, hoy en día la RAE desaconseja el uso de la tilde.

A pesar de que en Tabla 1 se hayan señalado algunos aspectos a mejorar de esta traducción, cabe decir que la traducción presenta un estilo con secciones diferenciadas en párrafos breves que facilitan al lector encontrar la información que necesita de manera rápida. Además, el hecho de que se añadan enlaces que redirijan a otras secciones de la página web también facilita una búsqueda más concreta, dado que el cambio de color y el subrayado ayudan también a la diferenciación de la información. También la manera en la que está redactado el texto facilita su comprensión y accesibilidad para la ciudadanía en general. Por otro lado, el texto por lo general es coherente con el uso de las fórmulas de cortesía y con el estilo formal, sin embargo, se puede observar que a lo largo del texto se cambia indistintamente de la fórmula de cortesía «usted» al trato impersonal. Con todas estas características se puede deducir que este texto no está redactado originalmente en español, sino que es una traducción del inglés, aunque presente unas características de comprensión realmente correctas. A pesar de estos aspectos el texto cumple con su función de informar al ciudadano hispanohablante sobre este tema.

Según se puede apreciar en la *Figura 2*, antes de solicitar un visado lo ideal sería comprobar si se necesita un visado y de qué tipo. Esto se puede verificar en la sección *UK Visas & Immigration*, como aparece en la siguiente imagen:

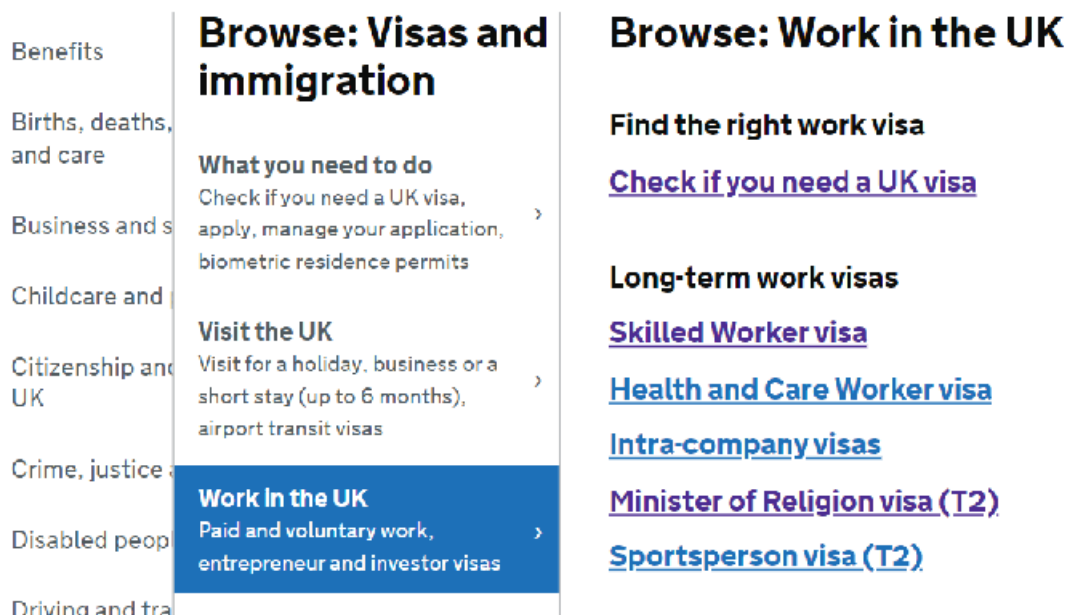


Figura 3. Información sobre visados para trabajar en el Reino Unido.

Fuente: GOV.UK (s. f.).

[Home](#) > [Visas and immigration](#) > [What you need to do](#)

Check if you need a UK visa

You may need a visa to come to the UK to visit, study or work.

Start now >

Figura 4. Cuestionario para comprobar si se necesita un visado.

Fuente: GOV.UK (s. f.).

Como aparece en la *Figura 3*, al abrir esta sección se despliega un menú con distintas opciones dependiendo el motivo del viaje al Reino Unido. Como el presente trabajo está centrado en el ámbito laboral, es siguiente paso es, según se ve también en la *Figura 3*, acceder al apartado de trabajo para comprobar qué tipo de visado es necesario si un ciudadano español desea acceder al Reino Unido por motivos laborales. Al acceder a esta sección aparece otro menú dependiendo del tipo de trabajo que la persona interesada vaya a desempeñar, aunque se destaca otra vez el paso inicial que es comprobar si el ciudadano interesado necesita obtener un visado. Al navegar en esa sección hay un cuestionario en el que preguntan, tal y como aparece en la *Figura 4*, el país de procedencia, el motivo del viaje y, si es un motivo laboral, la duración de dicho trabajo. Al hacer la prueba, un ciudadano español que quiera viajar por motivos laborales para una estancia menos a 6 meses no necesita visado, pero si dicho ciudadano desea permanecer más de 6 meses deberá obtener un visado. En este paso es donde aparece el

tipo de visado dependiendo del tipo de trabajo que el ciudadano vaya a desempeñar, como se explicó en el marco teórico.

En general, esta información está bien estructurada, con una diferenciación clara entre las secciones y con el contenido necesario para que el ciudadano medio pueda comprender paso a paso el proceso de obtención de un visado por motivos laborales. Sin embargo, a pesar de que se ha accedido a esta página web a través de la sección “Cómo solicitar un visado para el Reino Unido desde España”, que cuenta su correspondiente traducción al español, se observa que en esta parte la información aparece únicamente en inglés. Esto puede ser debido a que la información de este apartado es general, es decir, está dirigida a todos los ciudadanos del mundo y, por tanto, emplean únicamente el inglés como lengua vehicular, además de que es la lengua oficial del Reino Unido.

4.1.2. Visado para trabajar en el Reino Unido

Puesto que el presente trabajo, como ya se ha explicado anteriormente, se centra en los cambios a nivel laboral que ha traído y sigue trayendo el *Brexit*, el siguiente paso lógico, tras comprobar que es necesario obtener un visado para poder acceder al Reino Unido por motivos laborales, es comprobar el tipo de visado dependiendo del tipo de trabajador. Como ya se ha explicado, los ciudadanos españoles que deseen trabajar en el Reino Unido por un periodo inferior a 6 meses no necesitarán ningún visado, sin embargo, aquellos que quieran permanecer más de 6 meses lo necesitarán. A continuación, se explicará qué información relativa a esta situación se puede encontrar en la página web del Gobierno británico y si está claramente explicada o traducida al español.

You'll need a visa to work or do business or academic research in the UK

The visa you apply for depends on your circumstances.

Skilled workers

A 'skilled worker' visa may be suitable if you've been offered a:

- [skilled job](#) in the UK
- [job in public sector health or social care](#), for example for the NHS
- [role in your overseas employer's UK branch](#) - the visa you apply for depends on your circumstances
- [job in a religious community](#)
- job as an [elite sports person or coach](#)

Temporary workers

A 'temporary worker' visa may be suitable if you want to work in the UK for a short time:

- in [sports](#)
- in [arts or entertainment](#)
- as a [volunteer for a charity](#)
- in a [work experience or research and training](#) programme
- for a [religious organisation](#)

Figura 5. Algunos de los tipos de trabajador que contempla el Gobierno británico
Fuente: GOV.UK (s. f.).

En la página web del Gobierno británico el tipo de visado se divide en cuatro grandes grupos en los que se incluyen todo tipo de trabajadores, desde trabajadores

sanitarios, voluntarios en obras de caridad u organizaciones religiosas, hasta trabajadores domésticos, como se puede observar en la *Figura 5*. Para acotar esta búsqueda, tal y como se describió en el marco teórico, los trabajadores en los que se centra este trabajo son, principalmente, trabajadores cualificados, de salud y asistencia o de talento global.

Antes de comenzar con el análisis traductológico resulta de gran interés comentar que las próximas tres figuras extraídas de la página web del Gobierno británico cuentan con una traducción no solo al español, sino a numerosas lenguas como el ruso, el esloveno, el griego, el polaco, etc. Se trata de lenguas de la Unión Europea o del continente europeo, pero sorprende el amplio abanico de opciones, dado que, por norma general, incluso en páginas gubernamentales, las traducciones se suelen realizar solo hacia las lenguas más habladas como el francés, el chino o el español.

En las siguientes tres imágenes aparece una breve descripción de los requisitos para conseguir el visado como trabajador cualificado, que son, inicialmente, tres. Sin embargo, para los otros dos tipos de visado no se establece ningún requisito inicial más allá de que el trabajador forme parte o bien del sector sanitario o bien de la comunidad de las artes y las ciencias a un nivel superior. El aspecto positivo es que, aunque esta información sea muy breve, justo al final del texto aparece un enlace directo al proceso de solicitud de cada uno de estos visados.

Skilled Worker visa

To be eligible for this visa, you must demonstrate:

- you have a job offer from a Home Office-licensed sponsor at the required skill level
- you will be paid the relevant minimum salary threshold by your sponsor (normally £26,500 or the going rate for their particular job, whichever is higher)
- you can speak English at the intermediate level at B1 (on the Common European Framework of Reference for languages)

[Apply for a Skilled Worker visa.](#)

Trabajar en el Reino Unido

Visado de Trabajador Cualificado (Skilled Worker visa)

Para cumplir los requisitos de la ruta como Trabajador Cualificado, tendrá que demostrar:

- que tiene una oferta de trabajo de un patrocinador con licencia del Ministerio de Interior, al nivel de habilidad requerido
- que a usted se le pagará el umbral mínimo de salario relevante por parte de su patrocinador (normalmente 25.600£, o el salario habitual aplicable al empleo específico, cualquiera que sea el más elevado)
- que usted puede hablar inglés a un nivel intermedio B1 (en el Marco Común Europeo de Referencia para idiomas)

Presente una solicitud de visado de Trabajador Cualificado (Skilled Worker visa) en [GOV.UK](#).

Figura 6. Visado de trabajador cualificado o Skilled Worker visa.
Fuente: GOV.UK (s. f.).

Tabla 2

Comentarios sobre la traducción de la información en Figura 6

Criterio	Ejemplo(s)	Comentario
Gramática	«Que usted», «Que a usted» «En el Marco Común...»	Al igual que se comentaba en la tabla anterior, el uso repetido de los pronombres personales no es tan común en español, por lo que la fórmula de cortesía «usted» sería perfectamente suprimible en este caso. Para esta oración resultaría más interesante poner «según» en lugar de «en», puesto que es algo establecido en el MCER.
Terminología	«Ruta» «Idiomas»	En este caso esta elección terminológica podría confundir al ciudadano. Este término se podría suprimir y la oración quedaría de la siguiente manera: «Para cumplir los requisitos como Trabajador Cualificado...». El MCER tiene un nombre acuñado tanto en inglés como en español. En este caso el término correcto sería «Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas», no para los «idiomas».
Ortografía	Ver <i>Figura 6</i>	En español el uso de los paréntesis no es tan frecuente como en inglés. Si bien es cierto que el ámbito jurídico-administrativo se suele imitar más el formato del texto original que en otros ámbitos, las oraciones de la <i>Figura 6</i> son tan breves que no supondría ninguna confusión eliminar los paréntesis que aparecen en el segundo y tercer punto del listado de viñetas, sobre todo si se tiene en cuenta que la oración del segundo punto es excesivamente larga para aparecer entre paréntesis.

A pesar de los aspectos señalados en el análisis de la tabla, este extracto de texto informativo sobre el visado de trabajador cualificado resulta ser una traducción bastante adecuada. Es interesante que se añada entre paréntesis a la traducción de «Trabajador Cualificado», el nombre en inglés *Skilled Worker*. Sin embargo, esto mismo debería hacerse al mencionar el Ministerio del Interior, pues al ser una traducción tan acertada y adaptada al español, el ciudadano podría pensar que la licencia de patrocinador debería obtenerse en el Ministerio del Interior de España y no en el del Reino Unido, llamado *Home Office*. Con todo esto se puede decir que la traducción cumple su función de informar al ciudadano.

Skilled Work: Health and Care visa

If you work in an eligible health occupation and have a job offer from the NHS, social care sector or employers and organisations which provide services to the NHS, are able to speak English and meet the requirements of the [Skilled Worker route](#), you can apply for the [Health and Care visa](#) to come to the UK with your family.

There is fast-track entry, with reduced application fees and dedicated support through the application process. If you're eligible to apply for the Health and Care visa, you will also be exempt from having to pay the Immigration Health Surcharge. Frontline workers in the health and social care sector who are not eligible to apply for the Health and Care visa will have to pay the Immigration Health Surcharge and could benefit from a reimbursement scheme where they will be repaid.

[Apply for a Health and Care visa.](#)

Trabajo Cualificado: visado de Salud y Asistencia (Health and Care visa)

Si usted trabaja en un sector de la salud que cumple con los requisitos adecuados y tiene una oferta de empleo del Sistema Nacional de la Salud (NHS), del sector de asistencia social o empleadores y organizaciones que proveen servicios al Sistema Nacional de Salud (NHS), sabe hablar inglés, y reúne los requisitos de la ruta de Trabajador Cualificado, podrá presentar una solicitud de visado de Salud y Asistencia para venir al Reino Unido con su familia.

Existe un proceso abreviado de entrada, con tasas reducidas de solicitud y apoyo dedicado a lo largo del proceso de solicitud. Si cumple con los requisitos para poder solicitar el Visado de la Salud y Asistencia, estará igualmente exento(a) del pago del [Recargo de Inmigración para la Salud](#). Los(as) trabajadores(as) de primera línea del sector de la salud y la asistencia social que no cumplan los requisitos para solicitar un Visado de Salud y Asistencia tendrán que abonar el Recargo de Inmigración para la Salud y podrán beneficiarse de un programa de devolución por el que serán reembolsados.

Solicite un Visado de Salud y Asistencia en [GOV.UK](#).

Figura 7. Visado de salud y asistencia o Health and Care visa.
Fuente: GOV.UK (s. f.).

Tabla 3*Comentarios sobre la traducción de la información en Figura 7*

Criterio	Ejemplo(s)	Comentario
Gramática	«Si usted»	Como se explicaba en las tablas anteriores, el uso repetido de los pronombres personales no es tan común en español, por lo que la fórmula de cortesía «usted» sería perfectamente suprimible en este caso.
	«En un sector de la salud»	El sector sanitario, sea cual sea la especialización, se suele escribir con el artículo determinado «el» y no con el indeterminado «un» puesto que el sector de la salud es un sector determinado, no general o indefinido.
	«Con tasas reducidas»	En esta oración que aparece en el segundo párrafo, sería más correcto añadir algún verbo al enumerar los beneficios y se podría suprimir el término «solicitud» en alguno de los casos puesto que resulta redundante. La oración se podría reformular de esta manera: «Existe una vía rápida de entrada, que incluye tasas reducidas y apoyo dedicado a lo largo del proceso de solicitud».
Terminología	«En un sector de la salud»	En este caso resultaría una opción terminológica más adecuada decir el «sector sanitario».
	«Ruta»	Como se comentaba para el caso del visado de trabajador altamente cualificado, el término «ruta» podría confundir al ciudadano. Al igual que en el caso anterior, esta palabra se podría suprimir y la oración seguiría teniendo el mismo sentido.
	«Abreviado»	En este contexto, el término «abreviado» se refiere a que es un proceso corto o rápido, sin embargo, esta elección no resulta la más adecuada para traducir el término del texto de origen <i>fast-track</i> . Un

		opción más acertada sería «vía rápida», por lo que la oración quedaría de la siguiente forma: «Existe una vía rápida de entrada...».
Ortografía	Ver <i>Figura 7</i>	En la tercera oración del segundo párrafo el término «línea» aparece escrito sin su correspondiente tilde. Por tanto, es un error y debería añadirse la tilde.

En general la traducción de este fragmento informativo sobre el visado de salud y asistencia no es del todo correcta, puesto que presenta varios errores, como los mencionados en la tabla, que restan naturalidad y seriedad a un texto de información gubernamental. Además, en un intento de inclusión del género femenino y el género masculino, en el segundo párrafo aparece entre paréntesis la «-a» como marca del femenino. Aunque sea una buena iniciativa para promover la inclusión, no es una estrategia que se suela seguir en textos de esta índole en español, y menos al añadir la marca del femenino entre paréntesis. Por tanto, se debería buscar otra manera, ya sea reformulando las oraciones o suprimiendo los paréntesis para crear esa inclusión. La traducción también presenta una inconsistencia a la hora de traducir al español el nombre del Servicio Nacional de Salud británico o *National Health Service* (NHS), puesto que la primera vez que se menciona se añade el artículo determinado «la» y la segunda vez se suprime. A pesar de que haya diversos errores, se trata de errores menores que no van a afectar en gran medida la comprensión del texto ni van a confundir al ciudadano, sin embargo, deberían subsanarse para que este texto cumpla por completo su función informativa.

Global Talent

The [Global Talent visa](#) allows the most highly skilled to come to the UK without a job offer. This visa caters for recognised global leaders, and the leaders of tomorrow in science, humanities, engineering, the arts (including film, fashion design and architecture) and digital technology, with individuals' unique skills enriching the UK's knowledge, economy and society. Top scientists and researchers benefit from a quicker endorsement process as part of a fast track STEM scheme.

[Apply for a Global Talent visa.](#)

Talento Global (Global Talent)

El Visado de Talento Global (Global Talent visa) permite a los trabajadores con cualificaciones más elevadas venir al Reino Unido sin una oferta de empleo. Este visado está destinado a líderes reconocidos y a líderes del mañana en los sectores de las ciencias, humanidades, ingeniería, artes (incluyendo estudios cinematográficos, diseño de moda y arquitectura) y tecnología digital, en los que las habilidades únicas de los individuos enriquecen el conocimiento, la economía y la sociedad del Reino Unido. Los científicos e investigadores destacados se beneficiarán de un proceso de aprobación más rápido, como parte del programa abreviado STEM.

Solicite un Visado de Talento Global en [GOV.UK](#).

Figura 8. Visado de talento global o *Global Talent visa*.
Fuente: GOV.UK (s. f.).

Tabla 4

Comentarios sobre la traducción de la información en Figura 8

Criterio	Ejemplo(s)	Comentario
Gramática	«Los científicos e investigadores»	Esta última oración del párrafo no es incorrecta, sin embargo, se considera más adecuado especificar primero que el beneficio que tendrán estos científicos e investigadores solo lo obtendrán si forman parte del programa STEM. La oración reformulada quedaría, pues, de la siguiente manera: «Como parte del programa por vía rápida, los científicos e investigadores destacados se beneficiarán de un proceso de aprobación más rápido».
Terminología	«Líderes del mañana» «Abreviado»	Este término resulta una traducción literal del inglés <i>leaders of tomorrow</i> . Una opción traductológica más natural en español sería «futuros líderes». Al igual que se comentaba en el análisis anterior, la traducción del término <i>fast-track</i> como «abreviado» no resulta correcta en este contexto. Además, en este caso concreto puede resultar realmente confuso porque puede llevar a creer que se refiere a la abreviatura STEM que aparece en el texto, y no a un proceso rápido o por vía rápida que es lo que en realidad se pretende explicar.
Ortografía	Ver Figura 8	Los términos «está» y «más» aparecen escritos sin sus correspondientes tildes, por lo que sería necesario añadirlas. Como ya se ha comentado en un análisis anterior, el español el uso de paréntesis no es tan frecuente como en inglés y, el hecho de que el paréntesis enumerando las disciplinas vinculadas a la rama artística, aparezca en el texto meta,

		denota que la estructura es un calco del texto original en inglés. Estos paréntesis podrían suprimirse y la oración se quedaría de esta forma: «ciencias, humanidades, ingeniería, tecnología digital, y artes, entre las que se incluyen los estudios cinematográficos, diseño de moda, y arquitectura». En este caso se ha decidido cambiar el orden de la enumeración y dejar al final el ámbito de las artes para que las tres disciplinas que aparecen entre paréntesis no se confundan con el ámbito de la tecnología digital.
--	--	--

Esta traducción, en general, es aceptable, a pesar de no ser completamente natural en español, pues es evidente, debido a algunos calcos como los que se han mostrado en la tabla, que es una traducción del inglés. Los errores que se mencionan son errores menores que no afectan en gran medida a la comprensión del texto, sin embargo, en concreto en la *Figura 8* es necesario tener precaución con la traducción de *fast-track* como «abreviado», puesto que puede generar confusión al no saber si hace referencia a la abreviatura de STEM o al proceso por vía rápida. También es necesario tener en cuenta, no solo en la *Figura 8* sino también en la *Figura 7* con las faltas de ortografía. Estas faltas de ortografía, como se ha visto, son esencialmente la falta de tildes en algunos términos y, a pesar de una persona nativa de español no vaya a notar gran diferencia, este problema resta seriedad al texto que, al estar escrito en la página web oficial de un Gobierno, debería estar escrito o traducido meticulosamente. A pesar de estos aspectos a comentar, la traducción de este texto se comprende a la perfección por lo que su función informativa se consigue con éxito.

En la siguiente imagen se muestra otro apartado de la página web del Gobierno británico en la que aparece información similar sobre los tres tipos de visado, solo que esta vez dicha información solo está disponible en inglés. Resulta algo confuso encontrar la misma información en apartados diferentes y que en uno de ellos el texto esté traducido a una gran variedad de lenguas y, sin embargo, en el otro solo esté disponible en inglés. Otro aspecto que puede llegar a confundir es que la información contenida en la *Figura 6*, la *Figura 7* y la *Figura 8* se encuentran en la sección del sistema migratorio por puntos o *points-based immigration system* lo cual carece de sentido puesto que en esta sección se deberían mencionar los puntos que suponen cumplir cada uno de los requisitos impuestos por el Gobierno del Reino Unido, y no informar sobre visados. En el apartado de información sobre visados que se ha analizado al principio del análisis es donde esta información encajaría mejor, puesto que es relativamente la misma que en la imagen que se mostrará a continuación y, además, está traducida a numerosas lenguas.

Eligibility

Your job

To qualify for a Skilled Worker visa, you must:

- work for a UK employer that's been approved by the Home Office
- have a 'certificate of sponsorship' from your employer with information about the role you've been offered in the UK
- do a job that's on the list of eligible occupations
- be paid a minimum salary - how much depends on the type of work you do

The specific [eligibility depends on your job](#).

You must have a confirmed job offer before you apply for your visa.

Knowledge of English

You must be able to speak, read, write and understand English. You'll usually need to [prove your knowledge of English](#) when you apply.

If you're not eligible for a Skilled Worker visa

You may be eligible for [another type of visa to work in the UK](#).

How long you can stay

Your visa can last for up to 5 years before you need to extend it. You'll need to [apply to extend or update your visa when it expires or if you change jobs or employer](#).

Figura 9. Información sobre el visado de trabajador cualificado o skilled worker.
Fuente: GOV.UK (s. f.).

La información contenida en los apartados para la obtención del visado de trabajador cualificado, de salud y asistencia o de talento global, es de una extensión considerable, por lo que la muestra de la *Figura 9* debería ser suficiente para poder comentar los aspectos más relevantes en relación con la solicitud y obtención de cada uno de estos visados. En contraste con la *Figura 6*, la *Figura 7* y la *Figura 8*, en este apartado la información se encuentra muy detallada, sin embargo, solo está disponible en inglés. Habría sido un movimiento más útil e interesante si en lugar de traducir la versión corta de la información sobre estos tres tipos de visados, se hubiese traducido la versión detallada para que cualquier ciudadano europeo tuviera acceso a esta información en su lengua materna.

En cuanto a los requisitos de obtención de un visado, es interesante comentar que, como ya se ha explicado en el marco teórico, cualquier ciudadano que quiera solicitar uno de estos tres visados deberá poder demostrar un cierto nivel de inglés, concretamente un nivel B1 o superior según el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas. Resultaría contradictorio decir que la información debería estar traducida a otros idiomas cuando cualquier ciudadano que quiera acceder al Reino Unido mediante este tipo de visados debe tener un nivel intermedio de inglés. Sin embargo, que un ciudadano posea un nivel B1 de inglés no implica que esté capacitado para comprender el lenguaje jurídico-administrativo. Por otro lado, como se puede ver en la *Figura 9*, además de en otras de las figuras anteriores, la información relativa a los procesos migratorios en el

Reino Unido, a pesar de carecer de traducción a otras lenguas, se caracteriza por el uso del lenguaje simple y del orden y delimitación de cada una de las secciones para que la información sea más accesible para la ciudadanía general. Pero, a pesar de que el lenguaje empleado sea sencillo, por el bien de la población general y para facilitar el proceso de obtención de un visado, la actuación más lógica sería tratar de traducir la mayor cantidad de información posible, por lo menos, a las lenguas más habladas del mundo.

4.1.3. Visado para entrar en España desde el Reino Unido

Para el análisis de esta sección se van a analizar los contenidos de la página web oficial del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (MAEC) para comprobar si la información existente es útil para los ciudadanos y si está debidamente redactada en español y traducida al inglés.



Figura 10. Información para extranjeros.

Fuente: Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (s. f.).

Al navegar por la página web del MAEC se puede observar un menú con distintas opciones entre las que se incluyen los «Servicios al ciudadano». Como el tema del presente trabajo trata sobre ciudadanos extranjeros, la sección a la que se debe acceder es a «Información para extranjeros», en la que se despliega un menú con distintas secciones como información sobre visados, turismo, estudiar o residir en España. Durante todo el proceso de navegación se puede ver, en la parte alta de la web, un panel para modificar la lengua en la que aparece la información. Además de español, la web está disponible en inglés, francés, catalán, euskera y gallego. Para este trabajo interesa analizar cómo está traducida esta información al inglés, por lo que, en el siguiente paso, relacionado con la obtención de un visado para entrar en España, se analizará la calidad de la información y de su traducción al inglés, siguiendo los criterios mencionados en el apartado de metodología.

Estar en posesión de un visado válido y en vigor

Este requisito es exigible a los nacionales de terceros países incluidos en el listado de países sometidos a la obligación de visado para el cruce de las fronteras exteriores, siempre que no estén en posesión de un permiso de residencia válido o un visado de larga duración válido expedido por otro Estado Miembro.

Los extranjeros titulares de un permiso de residencia válido o de un visado de larga duración válido expedido por otro Estado Schengen, podrán circular durante 90 días como máximo, en cualquier período de 180 días, por el territorio de los demás Estados Schengen, siempre que estén en posesión de un pasaporte o documento de viaje válido y en vigor, justifiquen el objeto y condiciones de su estancia así como la suficiencia de medios económicos para su sostenimiento durante el periodo de permanencia en España y acrediten no suponer un peligro para la salud pública, el orden público, la seguridad nacional o las relaciones internacionales de España o de otros Estados con los que España tenga un convenio en tal sentido. Asimismo, se requerirá que no figuren en la lista nacional de personas no admisibles del Estado miembro de que se trate.

Being in possession of a valid visa

This is required of nationals of third countries included on the list of countries whose nationals must be in possession of a visa when crossing the external borders, unless in possession of a valid residence permit or a valid long-term visa issued by another Member State.

Foreigners holding a valid residence permit or a long-term visa issued by another Schengen State may travel through the territory of the other Schengen States for a maximum of 90 days within any 180-day period, provided that they are in possession of a valid passport or travel document, that they justify the purpose and conditions of their intended stay, substantiate having sufficient means to support themselves for the duration of their intended stay in Spain, and that they can prove they are not threat to public health, public order, national security, or international relations of Spain or of other States with which Spain has an agreement to this end. Furthermore, they must not to appear on the national list of alerts [for refusal of entry] of the Member State in question.

Figura 11. Requisitos para viajar a España.

Fuente: Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (s. f.).

Como ya se detalló en el marco teórico, el Reino Unido ahora está considerado como un territorio tercero, por lo que cualquier ciudadano británico que desee entrar en España deberá estar en posesión de un visado que le va a autorizar a permanecer hasta 90 días siempre y cuando justifique los motivos de su viaje. Esta es la información que aparece en la *Figura 11* y cuya traducción se va a analizar a continuación:

Tabla 5

Comentarios sobre la traducción de la información en Figura 11

Criterio	Ejemplo(s)	Comentarios
----------	------------	-------------

Gramática	<p><i>Being in possession of a valid visa</i></p> <p><i>Unless in possession</i></p>	<p>Esta expresión resulta algo redundante en la lengua inglesa, que suele emplear estructuras gramaticales más simples como podría ser: <i>holding a valid visa</i>.</p> <p>Esta construcción es común en la lengua española, en la que, en ocasiones, se puede prescindir del sujeto y del verbo. Una opción de traducción para que el texto quede más natural podría ser: <i>unless they are in possession</i>.</p>
Terminología	<i>Substantiate</i>	El lenguaje jurídico-administrativo inglés tiende a ser más claro y sencillo que el español. La elección de este término en inglés no ayuda a que ese lenguaje sea claro, por lo que se podría optar por un término más sencillo como <i>prove</i> o <i>demonstrate</i> .
Ortografía	Ver: <i>Figura 11</i>	El segundo párrafo traducido al inglés presenta un error muy común: imitar los signos de puntuación del texto de origen. El español se caracteriza por emplear oraciones largas sin separación por puntos, cuando en inglés ocurre justo lo contrario. Para que este texto sea más simple y cercano a las normas de escritura del inglés lo ideal sería dividir el segundo párrafo en varias oraciones cortas en lugar de dejarlo en una sola oración más extensa

La información relativa a la *Figura 11* es solo un extracto del resto de la información que aparece en la sección «Requisitos para viajar a España» de la página web del MAEC. Este extracto resulta interesante para el presente trabajo ya que el contenido relativo a la necesidad de un visado, ahora concierne también al Reino Unido. Una vez se ha leído el apartado completo y se ha analizado el extracto de la *Figura 11*, se puede confirmar que la información de este apartado se encuentra ordenada de forma clara, con las secciones diferenciadas y la información necesaria para cada tipo de trámite. Si bien es cierto que la traducción que se ha llevado a cabo de bastante correcta, pues no emplea tecnicismos o palabras muy complejas que la ciudadanía en general no pueda entender, el segundo párrafo, del que se ha hablado en la tabla, al contener una oración de unas 8 líneas de longitud, puede dificultar a la ciudadanía en general su lectura y comprensión puesto que es probable que se necesite leer este fragmento una segunda vez para asimilar una gran cantidad de conceptos dispuestos en oraciones tan extensas

Una vez leída esta información y teniendo claro que para entrar en España como ciudadano británico es necesario estar en posesión de un visado, el siguiente paso sería leer la información relativa a cómo obtener dicho visado. El primer visado es el de corta duración que, como ya se ha explicado, autoriza la entrada a los ciudadanos de países considerados de terceros por un periodo máximo de 90 días. El segundo tipo de visado es el de larga duración, que habilitan para residir, trabajar, investigar o estudiar en España. El tipo de visado que interesa analizar para el presente trabajo es este segundo, pues es el que permite a los ciudadanos de terceros países como el Reino Unido poder trabajar en España.

La solicitud de visado de larga duración debe presentarse mediante un impreso de solicitud debidamente cumplimentado (original y copia), que puede descargarse gratuitamente de esta página web o puede ser obtenido también gratuitamente en las Misiones Diplomáticas u Oficinas Consulares de España en el extranjero.

El visado se debe solicitar personalmente, pudiendo solicitarse por representante debidamente acreditado en el caso de que no se resida en la localidad donde está la Misión Diplomática u Oficina Consular y se acrediten razones que obstaculicen el desplazamiento, como la lejanía de la misión u Oficina, dificultades de transporte que hagan el viaje especialmente gravoso o por razones acreditadas de enfermedad o condición física que dificulten sensiblemente su movilidad.

Applications for long-term visas must be submitted through a duly completed application form (original and copy), which may be downloaded for free on this website or may also be obtained for free at Spain's Diplomatic Missions or Consular Posts abroad.

Visas must be applied for in person or through a duly accredited representative at the Spanish Diplomatic Mission or Consular Post of the district in which the applicant legally resides.

Figura 12. Visados de larga duración.

Fuente: Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (s. f.).

En la imagen de la *Figura 12* se detalla parte de la información que aparece en la página web del MAEC en relación con la solicitud de un visado de larga duración. Como se puede observar en el primer párrafo, tanto en español como en inglés, aparece en azul un hipervínculo que lleva al formulario a rellenar para solicitar este tipo de visado. Este formulario aparece en todas las lenguas en las que la página web se encuentra traducida, sin embargo, no se puede acceder al formulario en inglés directamente desde la página web, pues el enlace está dañado, pero se puede acceder a él a través de una búsqueda en internet, que lleva al enlace correcto para poder descargarlo. A continuación, se va a analizar la traducción de esta información, no solo la contenida en la *Figura 12* sino también el resto del texto que aparece en la sección «Visados de larga duración».

Tabla 6

Comentarios sobre la traducción de la información en Figura 12

Criterio	Ejemplo(s)	Comentarios
Gramática	<i>Visas must be applied for in person</i>	Esta expresión resulta algo redundante en inglés. Al visitar la web del Gobierno británico y observar la

	<i>Persons wishing to reside</i>	<p>manera en la que redactan el contenido, esta frase se podría simplificar en: <i>you must apply in person</i>.</p> <p>Esta oración deja ver que el texto está redactado originalmente en español y que la versión en inglés es una traducción del mismo. Para naturalizar esta frase se podría seguir la misma estructura que en el ejemplo anterior: <i>if you wish to reside</i>, es decir, refiriéndose al ciudadano de manera más cercana en segunda persona del singular.</p>
Terminología	<i>Persons</i>	Al igual que se explicaba en el apartado anterior, al fijarse en cómo está redactada la información en la web del Gobierno británico, la traducción más correcta para este término sería <i>citizens</i> . Además, con esta elección la traducción se acerca más al español que emplea el término «ciudadanos».
Ortografía	Ver: <i>Figura 12</i>	<p>Como se observa en la imagen, en el segundo párrafo se explica que para solicitar el visado de forma telemática se deben justificar las razones que impiden asistir de forma presencial. Sin embargo, en la traducción en inglés se ha omitido por completo dicha información.</p> <p>En el Reino Unido el símbolo de la libra esterlina «£» se coloca delante de la cifra, sin embargo, el símbolo del euro «€» se sitúa siempre detrás de la cifra. Esta colocación sería, pues, incorrecta y debería escribirse como 60€ y no € 60.</p>

Al igual que en el análisis de la anterior sección, contenida en la *Figura 11*, se puede decir que la información de este apartado viene claramente dividida en párrafos breves que facilitan su lectura y comprensión. La versión traducida respeta el formato por lo que también resulta fácil de leer y comprender. Por otro lado, es importante señalar que, si bien la traducción en general es correcta, el texto no destaca por su coherencia. Esto se puede ver en el uso indistinto de los verbos modales *shall* y *must* cuando se quiere hacer referencia a la necesidad de realizar cualquiera de los trámites de una manera

concreta. Aunque ambos verbos modales tengan un significado muy parecido, lo ideal en los textos de carácter jurídico-administrativo es decantarse por uno de ellos y seguir la misma estructura a lo largo de todo el texto. Otro ejemplo de la falta de coherencia es el uso, también indistinto del *to* como forma de infinitivo seguido de un verbo. Esto se observa al principio del texto cuando se explica la utilidad del visado de larga duración: “These visas entitle their holders to reside, to reside and work, to study, or to research in Spain. All foreigners wishing to enter Spain to reside, reside and work, or study [...]”. En este fragmento es destacable que, en la primera oración, se usa el *to* infinitivo delante de cada verbo y, sin embargo, en la segunda oración solo se emplea en el primer verbo que va en infinitivo. Esta falta de coherencia junto con los errores gramaticales, terminológicos y ortográficos denota la falta de una traducción consolidada y revisada, y dificultan la comprensión del texto a pesar de que esté bien estructurado y emplee párrafos breves. Se puede decir, por tanto, que esta traducción no cumple por completo con su función informativa.

4.1.4. Visado para trabajar en España

Al continuar buscando información en la página web oficial del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (MAEC), se puede comprobar que existe un apartado titulado «Trabajar en España». Al acceder a esta sección, se puede comprobar que la información que el MAEC proporciona es escasa y poco esclarecedora. A continuación, se adjuntan imágenes de la información sobre cómo trabajar en España y su correspondiente traducción al inglés, para el posterior análisis de dicha información y traducción:

Trabajar en España

Se recogen aquí algunas orientaciones para aquellos ciudadanos que tengan intención de trabajar en España.

01/01/2013

Los ciudadanos extranjeros que tengan la intención de realizar en España cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, deberán reunir los siguientes requisitos:

- Ser mayor de dieciséis años, salvo que la actividad laboral se realice por cuenta propia, en cuyo caso, se exige ser mayor de dieciocho años
- Obtención de la correspondiente autorización previa para residir y trabajar en España. Dicha autorización deberá ser solicitada por el empleador que ofrezca el contrato de trabajo.
- Obtención de visado una vez haya sido emitida la autorización de residencia y trabajo

¿Qué debe hacer un trabajador extranjero cuando llega a España?

Tras su llegada a España, los trabajadores extranjeros deberán:

- Causar alta en el Régimen de Seguridad Social correspondiente
- Solicitar la tarjeta de identidad de extranjero

Los ciudadanos de la Unión Europea y sus familiares, siempre que estos últimos viajen o se reúnan con dichos ciudadanos, están sometidos a un régimen jurídico específico en base a los derechos reconocidos por los Tratados.

Working in Spain

Here are some guidelines for people who want to work in Spain.

01/01/2013

Foreign citizens wishing to engage in gainful or professional activity or employment, must meet the following requirements:

- Being over the age of 16, except for self-employment, in which case it is necessary to be over 18.
- Obtaining the corresponding prior authorization to reside and work in Spain. This authorization must be requested by the employer offering the labour contract.
- Obtaining a visa once the residence and work authorization has been issued.

What must a foreign worker do when arriving in Spain?

After arriving in Spain, foreign workers must:

- Register in the corresponding Social Security scheme.
- Apply for a foreigner identity card.

Citizens of the European Union and their family members, provided that the latter travel with or meet said citizens, are subject to a specific legal system based on the rights recognized in the Treaties.

Figura 13. Trabajar en España.

Fuente: Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (s. f.).

Tabla 7

Comentarios sobre la traducción de la información en Figura 13

Criterio	Ejemplo(s)	Comentarios
Gramática	<i>Being, obtaining</i>	El uso de los verbos con terminación <i>-ing</i> al inicio de una frase es correcto cuando este verbo realiza función de sujeto, sin embargo, en estos casos, el sujeto es <i>foreign citizens</i> . Además, al comprobar el uso del infinitivo al inicio de frase en la página web del Gobierno británico, se observa que suelen utilizar el verbo en infinitivo sin <i>to</i> y sin <i>-ing</i> . Es por tanto que las traducciones más correctas serían <i>be</i> y <i>obtain</i> .
Terminología	<i>Labour contract</i> <i>Social Security scheme</i>	El uso del término <i>labour</i> para hacer referencia a un contrato de trabajo, no resulta la decisión terminológica adecuada. Al realizar una búsqueda en páginas web gubernamentales de países anglosajones se puede observar que el término más repetido es <i>employment contract</i> , aunque otra opción también correcta sería <i>work contract</i> .

		Es importante comentar que la oración original en español es algo confusa y no presenta un lenguaje claro y comprensible. Al consultar la página web del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, se observa que «régimen» se traduce al inglés como <i>regime</i> . Esto denota una falta de coordinación a la hora de realizar las traducciones entre los diferentes ministerios españoles. Sin embargo, tras realizar una búsqueda por distintas páginas web y glosarios, se llega a la conclusión de que el término más habitual es <i>scheme</i> .
Ortografía	Ver <i>Figura 13</i>	Tanto en español como en inglés el subtítulo de este texto finaliza con un punto final. Sin embargo, la Fundéu avisa de que el uso de este signo ortográfico al final de un subtítulo es incorrecto.

Como ya se ha dicho anteriormente, la información sobre cómo trabajar en España en esta página web es algo escasa y, también, poco clara. Primero, es importante señalar que esta información se publicó en el año 2013 y aunque parezca ser una breve introducción a los trámites a realizar para trabajar en España, no se ha modificado ni actualizado desde entonces. Esto deja ver la falta de cuidado de la información que se expone en las páginas web gubernamentales. Además, a pesar de la brevedad de la información, esta no se presenta de manera clara en cuanto a lenguaje jurídico. Un ejemplo de esto es la oración «causar alta en el Régimen de la Seguridad Social correspondiente» que, por otra parte, se ha simplificado en su traducción al inglés. Por otro lado, la traducción no presenta coherencia en la enumeración de los requisitos a seguir, pues en la primera sección se emplea el infinitivo con -ing de manera incorrecta (ver *Tabla 4*), como *being* y “*obtaining*” y, en la siguiente sección se hace uso del infinitivo simple, con ejemplos como *register* y *apply*. Esta falta de coherencia junto con los errores gramaticales y la dificultad de lectura añadida del texto original, hace que esta traducción tenga varios aspectos que se deban mejorar y, también denota la falta de una traducción consolidada y revisada que toda la ciudadanía pueda comprender, por lo que su misión informativa no cumple con los estándares de la ciudadanía general sin conocimientos específicos sobre el tema.

En este siguiente paso, puesto que la información sobre el trabajo en España en la página web del MAEC ha sido insuficiente, se analizará la información laboral del Portal de Inmigración, impulsado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones:

Al acceder a la página web del Portal de Inmigración, lo primero que se puede notar es la falta de una pestaña en la que se pueda cambiar la información de la página web a otros idiomas, como lenguas cooficiales de España y lenguas extranjeras como el inglés o el francés, tal y como aparecía en la página web del MAEC. Esto augura la falta de traducción de todos los contenidos de esta página web, lo que va a dificultar el acceso

a la información y a los procesos administrativos que deben realizar los ciudadanos extranjeros para poder trabajar en España.

En la página de inicio del Portal de Inmigración hay un menú en la parte izquierda de la página, como se puede observar en la *Figura 14* a continuación. En ese menú hay un apartado relacionado con estudiar, residir o trabajar en España y sus correspondientes hojas informativas donde se encuentra información sobre los trámites y procedimiento. Para encontrar los trámites correspondientes para trabajar en España, se accede a la sección «Residir y trabajar en España», donde aparece la información relativa al trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia, además de al trabajo de profesionales altamente cualificados, tal y como se explicaba en el marco teórico.



Figura 14. Residir y trabajar en España.

Fuente: Portal de Inmigración (s. f.).

Como es sabido, según el tipo de trabajador que desee realizar su actividad laboral en España, se tendrán que cumplir unos requisitos y contar con la documentación necesaria para cada caso. Al acceder a «Trabajo por cuenta ajena» o «Trabajo por cuenta propia» se despliega un índice en el que aparecen los contenidos que se detallan más adelante en relación con los trámites y la documentación necesaria para poder trabajar en España, como se indica en la *Figura 15* a continuación. Al buscar por la interfaz de estos apartados web, se observa que esta información no está traducida en ninguna lengua.

Índice de contenidos

- ▶ Tipo de Autorización
- ▶ Normativa básica
- ▶ Requisitos
- ▶ Documentación exigible
- ▶ Procedimiento

Figura 15. Índice de contenidos en «Trabajo por cuenta ajena» y «Trabajo por cuenta propia».

Fuente: Portal de Inmigración (s. f.).

Al continuar buscando información traducida en los apartados del menú desplegable situado en la parte izquierda de la página web, tal y como se observa en la *Figura 14*, aparece un apartado titulado «Folletos informativos». Al pinchar en este apartado aparecen documentos informativos relativos a las distintas condiciones en las que se pueda encontrar un estudiante o un trabajador extranjero, ya sea o no de la Unión Europea. Pese a que la información anterior y la interfaz general de esta página web no esté traducida, estos folletos informativos, como aparece en la *Figura 16*, se encuentran en español y traducidos al inglés y al francés, a excepción del último folleto que trata sobre los ciudadanos europeos, suizos o pertenecientes al Espacio Económico Europeo, que solo está disponible en español. Ahora que se ha encontrado información sobre trabajar en España traducida al inglés, el siguiente paso será analizar la traducción y la utilidad de esta.

Inicio > Estudiar, residir y trabajar - Hojas informativas > **Folletos informativos**

Folletos informativos

► **Contratación de trabajadores extranjeros en España:**

• español  | inglés  | francés 

► **La reagrupación de los extranjeros en España:**

• español  | inglés  | francés 

► **Estancia por estudios, investigación o formación, movilidad de alumnos, prácticas no laborales y voluntariado de extranjeros:**

• español  | inglés  | francés 

► **Trabajo de profesionales extranjeros altamente cualificados (tarjeta azul UE):**

• español  | inglés  | francés 

► **Residencia temporal y trabajo para investigadores extranjeros en España:**

• español  | inglés  | francés 

► **La contratación de trabajadores extranjeros no comunitarios a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen:**

• español  | inglés  | francés 

► **Ciudadanos de la Unión Europea, el Espacio Económico Europeo y Suiza: Residir y trabajar en España:**

• español 

► **Folletos sobre Movilidad Internacional (Ley 14/2013, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización)**

Figura 16. Folletos informativos.

Fuente: Portal de Inmigración (s. f.).

El presente trabajo se centra en la situación de los ciudadanos británicos ahora que el Reino Unido es considerado un país tercero. Como ya se redactaba en el marco teórico, a partir del 1 de enero de 2021, los ciudadanos británicos que deseen realizar su actividad laboral en España pueden acceder mediante un permiso de trabajo por cuenta propia y ajena, o mediante un permiso de trabajador altamente cualificado, según su situación laboral. Es por ello por lo que se ha elegido analizar los dos folletos informativos que informan sobre los dos tipos de permiso:

- El primero, llamado «Contratación de trabajadores extranjeros en España», recoge la información relativa a los trabajadores y estudiantes extranjeros de todo el mundo. Este folleto consta de dos páginas. Por un lado, la primera página no interesa en particular para el presente análisis ya que contempla los requisitos que necesitan los estudiantes, los extranjeros en situación de residencia y los extranjeros en situación de residencia por motivos excepcionales. Por otro lado, en la segunda página se expone el caso de los trabajadores, aunque solo se recoge la información relativa a trabajadores no comunitarios, es decir, que no provengan de un Estado miembro, que no residan en España (residencia temporal y trabajo por cuenta ajena) y no contempla a los trabajadores por cuenta propia. A continuación, se disponen las capturas de pantalla con la información en español contenida en la página 2 del folleto y su correspondiente traducción al inglés, para su posterior análisis:

Contratación de extranjeros no comunitarios no residentes en España (residencia temporal y de trabajo por cuenta ajena)

¿Qué requisitos se exigen para que se autorice su residencia temporal y trabajo?

- Salvo excepciones, que la **situación nacional de empleo** permita la contratación, lo que resultará acreditado si la ocupación está incluida en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura (que puede consultar en Internet: <https://www.redtrabaja.es>) o si el empleador acredita la dificultad de contratación para esa ocupación, mediante certificado del Servicio Público de Empleo.
- Que el **empresario** esté inscrito en la Seguridad Social y al corriente con ésta y con la Agencia Tributaria; garantice una actividad continuada al trabajador; tenga medios económicos, materiales y personales para su proyecto, y su contrato de trabajo sea acorde con la normativa laboral vigente.
- Que el **trabajador** no esté en situación irregular en España, carezca de antecedentes penales y, en su caso, posea la titulación o cualificación profesional exigida para ejercer la profesión en España.

¿Qué debe hacer el empleador?

Presentar personalmente o por representante legal, la solicitud de autorización ante el órgano competente de la provincia de ejercicio de la actividad, acompañada de:

- **DNI o NIF del empleador.** Si es persona jurídica, documento público de representación de quien formule la solicitud.
- Acreditación, en su caso, de la **exención** de considerar la **situación nacional de empleo**.
- Original y copia del **contrato de trabajo**.
- **Acreditación de medios económicos**, materiales y personales para el proyecto empresarial.

- **Copia del pasaporte o documento de viaje** en vigor del trabajador y capacitación o cualificación profesional, en su caso, para el ejercicio de la profesión.

La autorización inicial tiene una duración de un año y puede tener un ámbito geográfico y de actividad limitados. Estará condicionada a que el extranjero obtenga el visado, entre en España y sea dado de alta en la Seguridad Social.

¿Qué debe hacer el trabajador extranjero?

En caso de que se conceda la autorización, deberá presentar en persona (salvo excepciones), en el mes siguiente a la notificación al empresario, la solicitud de visado en la misión diplomática u oficina consular correspondiente, junto con:

- **Copia del contrato** de trabajo sellada por la Oficina de extranjería.
- **Pasaporte ordinario o título de viaje**, válido en España y con 4 meses de vigencia mínima.
- **Certificado de antecedentes penales** expedido por las autoridades del país de origen o países en que haya residido en los últimos 5 años, en el que no deben constar condenas por delitos previstos en el ordenamiento español.
- **Certificado de no padecer una enfermedad** susceptible de tener repercusiones de salud pública graves según el Reglamento Sanitario Internacional.

En la tramitación del visado, podrá requerirse la comparecencia del solicitante y mantener una entrevista personal con él.

Si el extranjero se hallase en situación irregular en España se inadmitirá a trámite la solicitud de visado.

Una vez recogido el visado, el trabajador deberá entrar en España en el plazo de vigencia de aquél (no superior a 3 meses). En el plazo de 3 meses desde la entrada deberá darse de alta al trabajador en Seguridad Social por el

empleador que solicitó la autorización.

En el plazo de un mes desde el alta en Seguridad Social el extranjero deberá solicitar personalmente la tarjeta de identidad de extranjero. Si transcurrido el plazo establecido no se proceda al alta en Seguridad Social, el extranjero quedará obligado a salir del territorio nacional, incurriendo en caso contrario en infracción grave por encontrarse irregularmente en España.

¿Se pueden renovar las autorizaciones de residencia y de trabajo por cuenta ajena?

Si, a solicitud del trabajador, cuando continúe la relación laboral o se cumplan determinados requisitos. El plazo de presentación será de 60 días naturales previos a la caducidad (admitiéndose también en los 90 días posteriores a la misma, sin perjuicio de la imposición de la correspondiente sanción de multa).

¿Existen peculiaridades y excepciones a este procedimiento?

Si. En algunos casos no se considera la situación nacional de empleo; en otros, existen excepciones de la obligación de obtener una autorización de trabajo.

También hay especialidades procedimentales: para trabajos de duración determinada, prestaciones transnacionales de servicios o trabajadores transfronterizos, entre otros.

Contratación de extranjeros no comunitarios que residen en España pero no cuentan con autorización de trabajo

En estos supuestos como norma general es el empresario quien debe solicitar la autorización para trabajar o de residencia y trabajo por cuenta ajena, no se precisa visado y la eficacia de la autorización está condicionada a la afiliación y alta del extranjero en el plazo de un mes desde la notificación.

Hiring and admission of non-EU workers in Spain (temporary work and residence permit as an employee)

What are the requirements for authorising their temporary residence and work permit?

- With some exceptions the national labour market situation must allow the hiring of foreign non-EU workers, either because the occupation is included in the National Occupation Shortage List (see <https://www.redtrabaja.es>) or by presenting a certificate issue by the Regional Public Employment Service.
- That the **employer** is registered with Social Security and up to date with SS payments and Tax; they must guarantee the worker continuous employment and have adequate economic, material, and human resources to carry out their business project. The employment contract must comply with the current labour laws.
- That the **worker** status in Spain is not illegal, does not have a criminal record and, if applicable, and has the titles or qualifications required to exercise the profession in Spain.

What must the employer do?

Submit an application for residence and work permit for the worker, either in person or through a legal representative, to the competent body in the province where the activity will be carried out. This must be accompanied by:

- The employer's national ID or tax ID number.** If the employer is a legal entity, then the public deed granting legal representation for the person making the application.
- Evidence, if applicable, of **exemption** from consideration of the **national labour market situation**.

- The original **employment contract** and a copy.
- Proof of economic**, material and human resources for the business project.
- A **copy of the worker's passport or valid travel document**, and training or professional qualifications, if applicable, for the job.

The initial permit is valid for one year and may be restricted to a particular geographical area and activity. It is conditional on the foreigner obtaining a visa, entering Spain, and registering with the Social Security system.

What must the foreign worker do?

Once the permit is granted, the worker must present the visa application in person notwithstanding (notwithstanding exceptions) at the relevant diplomatic mission or consulate, in the month following notification to the prospective employer, together with:

- A **copy of the employment contract**, stamped by the Foreigners' Office.
- A **passport or travel document**, valid in Spain and with a minimum validity period of 4 months.
- A **criminal record** certificate issued by the authorities in the worker's country of origin or countries of residence over the past 5 years, which must not include any acts considered a criminal offence under Spanish law.
- A **certificate stating that the applicant does not suffer from any disease** that could have a severe impact on public health according to International Health Regulations.

While the visa is being processed, the applicant may be required to appear in person to attend an interview.

Any foreigner who is in an irregular situation in Spain will not be eligible to apply for a visa.

Once the visa has been issued, the worker must enter Spain within the period stated on the visa (not further than 3 months). Within 3 months after entering Spain, the employer requesting the permit must register the worker with Social Security system.

Within one month of being registering with Social Security, the foreigner must apply, in person, for a Foreigner's Identity Number (NIE). If the established period to do so has elapsed, and the foreigner is not registered with Social Security, will be obliged to leave Spain. Failure to do so constitutes a serious offence, for being in the country illegally.

Can residence and work permits be renewed?

Yes, on request from the worker, when their employment continues or they meet certain requirements. The application period is 60 calendar days prior to expiry (application can also be made 90 days after expiry, though it might carry a fine).

Are there any exceptions to this procedure?

Yes. In some cases the national labour market situation is not taken into account; in others, there are exceptions to the obligation to obtain a work permit.

There are also special procedures for: fixed-term and seasonal employment, the transnational provision of services, and cross-border workers, among others.

Hiring non-EU foreigners living in Spain without a work permit

As a rule, the employer should apply for the residence and work permit for the employee gainful employment. A visa will not be necessary, and the permit will come into effect once the foreigner has registered with Social Security

Figura 17. Contratación de trabajadores extranjeros en España.

Fuente: Portal de Inmigración (s. f.).

Tabla 8

Comentarios sobre la traducción de la información en Figura 17

Criterio	Ejemplo(s)	Comentarios
Gramática	<p><i>Issue by</i></p> <p><i>That the employer/worker</i></p> <p><i>Hiring</i></p>	<p>Esta oración, que se encuentra en la columna de la izquierda en el tercer párrafo, es una construcción en voz pasiva, por lo que el verbo debería estar conjugado en participio pasado, de tal forma que sea <i>issued</i> en lugar de <i>issue</i>.</p> <p>Iniciar una oración con “that” a modo de conjunción resulta un calco del español en este caso. Esta construcción responde a la pregunta que se menciona más arriba: “What are the requirements...” por lo que no se debería responder con una conjunción. Para mejorar esta traducción se podría, simplemente, eliminar la conjunción y comenzar la oración con <i>the employer</i> o <i>the worker</i>.</p> <p>Como ya se explicó en el análisis de la Figura 13, comenzar una oración empleando un verbo en gerundio con <i>-ing</i> no es correcto. Una opción sería emplear <i>hire</i>.</p>

Terminología	<p><i>Carried out, taken into account</i></p> <p><i>Will</i></p> <p><i>Conditional on</i></p>	<p>Como es sabido, el inglés más formal tiende a prescindir de los llamados <i>phrasal verbs</i>, pues bajan el registro a la oración. Otras opciones terminológicas más correctas para este contexto serían los verbos <i>accomplish</i> o <i>perform</i> para sustituir <i>carry out</i>, y <i>consider</i> para <i>take into account</i>.</p> <p>Como se ha visto en otros análisis, el uso del futuro con <i>will</i> no es demasiado común en textos redactados originalmente en inglés. Para los textos de índole jurídico-administrativa es preferible optar por <i>shall</i>.</p> <p>Esta construcción verbal no es correcta. Según el contexto de esta información, el verbo que se quiere emplear es <i>conditional upon</i>, sinónimo de <i>determined by</i>.</p>
Ortografía	Ver <i>Figura 17</i>	<p>En la columna central se repite dos veces el término <i>notwithstanding</i>; primero aparece fuera del paréntesis y después dentro de este.</p> <p>En la versión traducida falta el punto final en la última oración del folleto.</p> <p>En el cuarto párrafo empezando por el final del documento no se emplea una coma tras <i>in some cases</i>, en cambio sí se utiliza detrás de <i>in others</i>. Lo correcto sería añadir la coma detrás de ambas expresiones.</p>

Tras haber leído el texto contenido en la *Figura 17* y haber analizado algunos de los varios ejemplos de errores traductológicos, se puede decir que el texto, en general, presenta una estructura clara y visual, dividido en tres columnas dispuestas con párrafos breves que facilitan su lectura. Sin embargo, el contenido traducido no es, ni mucho menos, un acierto, pues es evidente que la versión en inglés es una traducción muy aproximada del español, ya que no es del todo natural. Un ejemplo de esto son las largas oraciones y estructuras ortotipográficas calcadas del español como el punto y coma, que en inglés podría sustituirse perfectamente por un punto para dividir el párrafo en oraciones más simples. Además, según los ejemplos de la tabla, se puede afirmar que la traducción no ha sido revisada y, si lo ha sido, no entrando en detalle, pues algunos de los errores como la falta de coherencia con los signos de puntuación o la repetición del término *notwithstanding*, se pueden evitar fácilmente con una revisión posterior a la traducción.

Al igual que en otros ejemplos de información gubernamental española traducida al inglés, la falta de coherencia junto con los errores gramaticales, terminológicos y ortográficos indica la falta de una traducción consolidada y revisada y dificultan la comprensión del texto a pesar de que su estructura clara y simplificada y la brevedad en sus párrafos. Se puede afirmar, por tanto, que esta traducción no cumple por completo la función informativa que se pretende transmitir.

- El segundo folleto, es aquel relativo a la situación los trabajadores altamente cualificados y que aparece en el apartado «Folletos sobre Movilidad Internacional (Ley 14/2013, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización)», al final del listado de folleto, como se puede ver en la *Figura 16*. Al abrir ese hipervínculo, dicho folleto aparece en su versión original en español y con su traducción en inglés y en francés, como en los folletos anteriores, pero esta vez también está traducido al ruso, al chino y al portugués. A continuación, se muestran las capturas de pantalla de este documento en español y en inglés para el posterior análisis de su traducción:

Información para profesionales altamente cualificados extranjeros

Si **eres** un profesional altamente cualificado o directivo (PAC) o graduado o postgraduado de universidades y escuelas de negocio de reconocido y cuentas con una oferta de trabajo en España, puedes beneficiarte del régimen de residencia PAC.

Información para empresas

- Si estás interesado en incorporar a tu compañía un PAC que no pertenece a la UE, a Suiza o EEE puedes beneficiarte del régimen de residencia para PAC si:

- Eres una gran empresa o grupo de empresas.
- Eres una pyme de sector estratégico.
- Desarrollas un proyecto empresarial de interés general.
- Además, si estás interesado en contratar a un graduado o postgraduado de universidades y escuelas de negocio de reconocido prestigio como PAC puedes beneficiarte de este régimen con **independencia** del tamaño de la empresa o del sector o actividad que desarrolles.

¿Quién debe presentar la solicitud?

La empresa o entidad que requiere los servicios del PAC o un representante de dicha empresa debidamente acreditado.

¿Qué tipo de autorización corresponde?

Se solicitará una autorización de residencia para PAC con una duración de hasta dos años o la duración del contrato si fuese menor a dos años.

¿Dónde debe dirigirse la solicitud?

La solicitud deberá dirigirse a la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos.
<http://extranjeros.empleo.gob.es/es/UnidadGrandesEmpresas/>

¿Qué documentos se deben presentar?

- Acreditación de la entidad o empresa que requiere los servicios del profesional altamente cualificados:
 - Ser una gran empresa.
 - Ser una pyme de sector estratégico: Informe de la Dirección General de Comercio e Inversiones.
 - Desarrollar un proyecto de interés general: Informe de la Dirección General de Comercio e Inversiones.
- Copia del contrato o de la relación profesional entre ambas partes.
- Descripción del perfil del puesto de trabajo.
- Curriculum vitae del PAC.
- Pasaporte del PAC.
- Certificado de antecedentes penales del PAC.
- En caso de graduados y postgraduados de Universidades: Título académico del PAC.

¿Se debe presentar la documentación de la empresa cada vez que se solicite una autorización para un PAC?

La documentación acreditativa de la empresa debe presentarse una vez, quedando inscrita en la UGE-CE. La validez es de 3 años, renovables siempre y cuando se mantengan los requisitos.

Las compañías registradas pueden beneficiarse de un procedimiento simplificado.

Si el extranjero se encuentra en España, ¿puede solicitarse la autorización?

Sí, siempre que se encuentre en situación legal. Si el extranjero se encontrase fuera de España en el momento de la solicitud, una vez concedida la autorización de residencia deberá solicitar un visado.

¿Se puede renovar?

Sí, se podrá solicitar la renovación por periodo de dos años siempre que se mantengan las condiciones.

¿Pueden acompañar al profesional altamente cualificado sus familiares?

Sí, en cualquier momento podrán solicitar, de forma conjunta o sucesiva, la autorización y, en su caso, el visado.

- Cónyuge o pareja de hecho.
- Hijos menores de edad o mayores que dependan económicamente del titular.
- Ascendientes a cargo.

Aspectos a destacar

- El visado y autorización son válidos para **trabajar y residir** en todo el territorio nacional, incluidos los familiares si cumplen con la edad prevista en la normativa laboral.
- No se aplica la Situación Nacional de Empleo
- Plazos rápidos:
 - Visados: 10 días.
 - Autorizaciones: 20 días.
- La solicitud de la autorización de residencia o su renovación ante la UGE-CE prorroga automáticamente la estancia o residencia del solicitante hasta resolución del procedimiento.

<p>Information for highly qualified foreign professionals</p> <p>If you are interested in working in a company in Spain as a highly qualified professional (HQP) or you are a graduate or postgraduate from universities and prestigious business schools, and you have a job offer, you may be eligible to apply for a HQP residence permit.</p> <p>Information for companies in Spain</p> <p>If you want to hire a third country national as a HQP, you can take advantage of the high qualified professional residence permit. For that, your company:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Has to be a large business or corporate group • Has to be a SME in strategic sector • Has to develop a business project of general interest <p>In addition to that, if you want to hire a graduate or postgraduate from universities and prestigious business schools as a high qualified professional you can also take advantage of the HQP residence permit regardless of the size of the company, the sector in which you operate or the activity developed.</p> <p>Who has to apply for the residence permit?</p> <p>The company which intends to incorporate HQP or legal representative of the company must apply for the residence permit.</p> <p>What kind of residence permit will the professional be granted?</p> <p>A HQP residence permit will be granted. This residence permit allows the high qualified professional to stay and work in Spain for up to two years (article 71 of the Entrepreneurial</p>	<p>Where does the company apply for the residence permit?</p> <p>At the Large Business and Strategic Groups Unit (Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos (UGE-CE)).</p> <p>Visit: http://extranjerios.empleo.gob.es/es/UnidadGrandesEmpresas/</p> <p>What documents have to be provided with the application?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Certification indicating that the company is: <ul style="list-style-type: none"> ◦ a large business or corporate group ◦ an SME in a strategic sector: Report from? the Directorate-General for Trade and Investment. ◦ developing a business project of general interest. Report from? the Directorate-General for Trade and Investment. • Copy of the contract or professional relationship. • Job description. • HQP's Resume. • HQP's passport. • HQP's Background checks. • In case of graduates or postgraduates: HQP's university degree or HQP's qualification from a prestigious business school. <p>Does the company have to submit supporting documentation every time it requests authorization for a PAC?</p> <p>The company supporting documentation which must be registered in the UGE-CE, is submitted once. It is valid for 3 years, renewable as long as the requirements are maintained. Registered companies can benefit from a simplified procedure.</p>	<p>If the highly qualified professional is in Spain, can the company apply for the residence permit?</p> <p>Yes, as long as the migrant is in a regular situation in Spain.</p> <p>If the HQP is abroad at the time of the application, once the residence permit has been awarded, he or she must apply for a visa at the Spanish Consulate.</p> <p>Can the HQP residence permit be renewed?</p> <p>Yes, the residence permit can be renewed for an additional two-year period as long as the requirements have been fulfilled.</p> <p>Can family members join or accompany the highly qualified professional?</p> <p>Yes. Family members who accompany or join the HQP may apply jointly and simultaneously or successively for their residence permit and, where appropriate, for their visa</p> <p>Family members are:</p> <ul style="list-style-type: none"> • The spouse or unmarried couple. • Children who are minors or those of legal age being financially dependent on the holder. • Parents in their charge. <p>What other benefits are there?</p> <ul style="list-style-type: none"> • With the visa and residence permit, you may live and work anywhere in Spain, including relatives if they meet the expected age labor regulations. • Streamlined processing: <ul style="list-style-type: none"> - Visas: 10 days. - Residence permits: 20 days. • The application for residence permits and renewals extend the validity of the stay or residence status of the applicant until the procedure is terminated.
--	---	---

Figura 18. Profesionales altamente cualificados.

Fuente: Portal de Inmigración (s. f.).

Tabla 9

Comentarios sobre la traducción de la información en Figura 18

Criterio	Ejemplo(s)	Comentarios
Gramática	<p><i>Has to</i></p> <p><i>What</i></p>	<p>El verbo modal <i>have to</i> expresa una obligación impuesta. Sin embargo, u, en contexto formal como es este, la obligación viene a modo de norma, es decir, las empresas deben cumplir obligatoriamente con los requisitos expuestos para poder contratar a un profesional altamente cualificado que provenga de un país tercero. Para expresar esas «normas» que la empresa debe cumplir, el verbo modal más correcto sería <i>must to</i>.</p> <p>El pronombre interrogativo <i>what</i> se usa cuando se hace una pregunta que puede tener infinidad de respuestas. En el caso de este texto, las respuestas están acotadas y hacen referencia al tipo de permiso de residencia, como aparece en la columna izquierda; al tipo de documentos, como se observa en la columna central; o a los</p>

		beneficios, como aparece en la columna de la derecha. En estos casos el pronombre correcto sería <i>which</i> . Además, la pregunta de la última columna se podría reformular o incluso redactar en forma de afirmación, tal y como está en el texto original, de tal manera que quedaría: <i>Which are the benefits?</i>
Terminología	<p><i>Highly qualified professional</i></p> <p><i>HQP</i></p> <p><i>Take advantage of</i></p> <p><i>For that</i></p>	<p>Esta opción terminológica, a pesar de no ser errónea, no es la más correcta por dos razones: la primera es que, al buscarlo en Internet se observa que su uso es más frecuente; la segunda es que, en la página web oficial del Gobierno británico, este tipo de trabajador se describe como <i>skilled worker</i>. Por ello, tanto por frecuencia como por naturalización del término, la opción más correcta sería <i>highly skilled professional</i> o <i>highly skilled worker</i>.</p> <p>Siguiendo en la misma línea del término anterior, si se desea añadir las siglas de la denominación de este tipo de trabajador, es importante saber que <i>HQP</i> hace referencia a <i>highly qualified personnel</i>, y no al término que aparece en la <i>Figura 18</i>, <i>highly qualified professional</i>.</p> <p>Este verbo no resulta la opción más correcta para este contexto. Se trata de una expresión verbal que resta formalidad al texto y que significa «aprovecharse de». Esto puede dar lugar a confusión ya que tiene una connotación negativa y, por tanto, podría parecer informal para un texto de estas características. Una opción más adaptada a este contexto sería <i>benefit</i>.</p> <p>La elección de este término para este contexto no resulta del todo correcta y parece un calco del español. En caso, se quiere emplear este término como traducción a la locución adverbial «por tanto», sin embargo,</p>

		existen otras opciones que elevan más el registro de la traducción sin hacerla complicada de entender, como por ejemplo <i>therefore</i> o <i>thus</i> .
Ortografía	Ver <i>Figura 18</i>	<p>En el texto traducido, al final del último párrafo de la columna de la izquierda falta parte del texto además de dos signos de puntuación que, en este caso, serían un paréntesis de cierre y un punto final.</p> <p>En el texto en inglés, en la primera viñeta circular sin color de la columna central, aparece un signo de interrogación cuando en realidad no se está formulando ninguna pregunta.</p> <p>En la columna derecha del texto traducido, en el párrafo referido a los falta un punto final tras la primera oración, después de la palabra <i>visa</i>.</p>

Tanto los ejemplos de errores traductológicos como de errores ortográficos plasmados en la tabla, son solo una reducida parte de los errores e incoherencias que presenta esta traducción. Además de los errores ya comentados, también es importante mencionar que la forma de dirigirse al trabajador es algo incoherente ya que en algunas ocasiones se utiliza el pronombre personal *yo* para referirse al trabajador en segunda persona del singular, mientras que en otras se emplean los sustantivos *migrant* o *HQP* para referirse al mismo trabajador en tercera persona del singular. Por otro lado, a pesar de que el texto cuente con una estructura clara, divida en secciones breves y empleando frases cortas, su traducción es bastante mejorable, puesto que la traducción tan literal y llena de calcos del español que supone este texto, dificulta su lectura. De nuevo, estos errores, que se podrían detectar y solucionar rápidamente con una revisión, denotan la falta de coherencia al traducir y al revisar los textos de carácter jurídico-administrativo de las instituciones españolas. Al igual que se ha señalado en traducciones anteriores, la función informativa de este texto se ve truncada debido a estos errores.



Figura 19. Modelos de solicitud.
Fuente: Portal de Inmigración (s. f.).

Como se puede observar en la *Figura 19*, en el menú desplegable de la parte izquierda de la página web del Portal de Inmigración, existe una sección en la que se presentan diferentes modelos de solicitud. Si se navega por los cuatro apartados se puede ver que, en la sección de «Modelos generales», todos los documentos a rellenar están disponibles solo en español. Entre estos modelos generales, hay cuatro que están dedicados exclusivamente a la situación de los ciudadanos del Reino Unido que quieran residir en España, a sus familiares, a los trabajadores fronterizos, y a la obtención de la tarjeta de identidad de Extranjero. Por otro lado, en el apartado «Modelos de solicitudes de la Ley 14/2013», los modelos de solicitud de autorización de residencia titulares, de la Tarjeta de Identidad de Extranjero, y de autorización de familiares se encuentran traducidos al inglés, al francés, al alemán, al ruso, al chino y al árabe. Finalmente, los modelos de los apartados «Contrataciones de origen» y «Modelos de comunicaciones» se encuentran disponibles solo en español.

Al investigar en los tres modelos que sí se encuentran traducidos a otras lenguas, se observa que, el modelo de solicitud de autorización residencia titulares contiene información relacionada con la situación laboral del ciudadano que desea acceder a España. En este documento de dos páginas se menciona, entre otros, al trabajador altamente cualificado que ya se mencionaba en el marco teórico. Por tanto, a continuación, se analizará la traducción al inglés de la primera página de este modelo de solicitud, puesto que es en la que se incluye la información que el ciudadano extranjero debe rellenar; en la segunda página se expone información adicional sobre los campos a rellenar en la primera página.

THIS IS NOT AN APPLICATION FORM
ITS PURPOSE IS TO FACILITATE FILLING THE OFFICIAL FORM.
TO APPLY FOR ANY OF THESE PERMITS YOU MUST USE THE OFFICIAL SPANISH VERSION FORM.

RESIDENCE PERMIT APPLICATION

☐ INVESTOR ☐ ENTREPRENEUR ☐ HIGHLY SKILLED PROFESSIONAL
☐ TEACHING, TRAINING OR RESEARCH ☐ TRANSNATIONAL SECONDMENT

TYPE OF PERMIT APPLIED FOR AUTHORISATION

☐ INITIAL
 _ AS VISA HOLDER
 _ AS GENERAL STAY PERMIT HOLDER
 _ AS REGULAR RESIDENCE PERMIT HOLDER

☐ RENEWAL
 _ AS INTERNATIONAL MOBILITY RESIDENCE PERMIT HOLDER

PERSONAL DETAILS

PASSPORT No. _____ N.I.E. _____
 Surname 1 _____ Surname 2 _____
 Given Name _____ Gender ☐ M ☐ F Marital Status ☐ S ☐ M ☐ W ☐ D ☐ Sp ☐
 Date of birth ⁽¹⁾ _____ Country _____ Nationality _____
 Father's name _____ Mother's name _____
 Address in Spain _____ N° _____ Floor _____
 City/Town _____ Postcode _____ Province _____ E-mail _____
 Phone _____ Mobile Number _____

DETAILS OF EMPLOYER IN SPAIN

Name/Company Name _____ DN/NIE/PAS _____
 Nature of business ⁽²⁾ _____ Occupation ⁽³⁾ _____
 Address _____ N° _____ Floor _____
 City/Town _____ Postcode _____ Province _____
 Phone _____ Mobile phone _____ E-mail _____
 Legal representative, if applicable _____ DN/NIE/PAS _____ Representative's Position/Job title ⁽⁷⁾ _____

DETAILS OF LEGAL REPRESENTATIVE SUBMITTING THE APPLICATION. ⁽⁸⁾

Name/Company _____ DN/NIE/PAS _____
 Name ⁽⁴⁾ _____ N° _____ Floor _____
 Address _____
 City/Town _____ Postcode _____ Province _____
 Phone _____ Mobile _____ E-mail _____
 Name of legal representative, where applicable _____ DN/NIE/PAS _____ Representative's Position/Job title ⁽⁷⁾ _____

NOTIFICATION ADDRESS

Name/Company Name _____ DN/NIE/PAS _____
 Address in Spain _____ N° _____ Floor _____
 City/Town _____ Postcode _____ Province _____
 Phone _____ Mobile _____ E-mail _____
 Number _____

☐ I REQUEST/ACCEPT Electronic Communications and notifications ⁽⁶⁾
 I ACCEPT that any other data required to process this application may be examined if necessary.
 In _____, on the _____ of _____
 SIGNATURE OF APPLICANT ⁽⁵⁾ _____

Register stamp

Figura 20. Modelo de solicitud de autorización residencia titulares.

Fuente: Portal de Inmigración (s. f.).

Tabla 10

Comentarios sobre la traducción de la información en Figura 20

Criterio	Ejemplo(s)	Comentarios
Gramática	<p><i>To apply for</i></p> <p><i>Details of employer/legal representative</i></p> <p><i>Signature of applicant</i></p>	<p>Como ya se ha explicado en el análisis de otras traducciones anteriores, el uso del del infinitivo con <i>to</i> al inicio de una frase no es correcto. Además, en este caso, el <i>to</i> implica finalidad. Una opción más correcta en este contexto sería <i>in order to</i>.</p> <p>En este caso el error es que se ha omitido el artículo determinado <i>the</i> antes de <i>employer</i> o <i>legal representative</i>. El uso de este artículo en este contexto es esencial, puesto que en la oración tanto la empresa como el representante hacen referencia a algo concreto y determinado.</p> <p>Aquí se produce el mismo error que el que se ha mencionado en el párrafo</p>

		anterior. La omisión del artículo determinado <i>the</i> es incorrecta, puesto que el solicitante es una persona concreta y determinada.
Terminología	<i>Highly skilled professional</i>	En la <i>Tabla 6</i> se mencionaba el uso poco frecuente de <i>highly qualified professional</i> y del posible uso de otros términos más precisos. En la <i>Figura 20</i> , no se comete ese error, a pesar de tratarse de un texto de la misma página web y relacionada con el mismo tema.
Ortografía	Ver <i>Figura 20</i>	<p>La Fundéu afirma que los títulos y los subtítulos no deben llevar punto al final.</p> <p>En la <i>Figura 20</i>, el término <i>type</i> presenta un error de escritura. Probablemente se deba a que la persona que ha traducido este modelo haya confundido <i>type</i>, en inglés, escrito con «y» y «tipo», en español, escrito con «i».</p> <p>A pesar de que este error no es excesivamente grave ni va a afectar a la comprensión del texto, es importante señalar que en inglés la abreviatura del término <i>number</i> es <i>No.</i>, no <i>Nº</i>. Esto resulta un calco del español.</p>

Lo que más sorprende de este modelo, es que su uso es solo para facilitar el ciudadano extranjero el proceso de rellenar las solicitudes, pues el único modelo válido es aquel en su versión en español. Esto puede facilitar al ciudadano el proceso de solicitud en cuanto a la comprensión lingüística, pero, por otro lado, lo ralentiza, pues tiene que o bien rellenar los dos modelos, o bien el propio ciudadano comparar el documento en su lengua materna con el mismo documento en una lengua que no comprende para rellenar correctamente los campos en la versión en español. Este proceso sería más sencillo si el modelo traducido fuese igual de válido que el modelo en español, o si durante este proceso, el ciudadano contara con la ayuda asegurada de un intérprete.

Por otro lado, en relación con la calidad de la traducción, se podría decir que es bastante precisa puesto que no presenta errores que puedan dificultar su comprensión debido a que no existen oraciones o términos complicados de traducir en este formulario. A pesar de ello, sigue habiendo errores tanto de estilo como de gramática, terminología u ortografía que se pueden evitar fácilmente realizando una revisión y una traducción más exhaustiva. Sin embargo, estos errores no impiden la comprensión del formulario, por lo que su función comunicativa se ve cumplida.

Los diferentes análisis realizados a lo largo del presente trabajo sirven como guía para conocer los pasos a seguir para el proceso de obtención de un visado en el Reino

Unido siendo ciudadano español y en España siendo ciudadano de un país considerado tercero como es ahora el Reino Unido tras el *Brexit*. Más en profundidad, estos análisis sirven también para saber cómo un ciudadano puede realizar actividades laborales en el país de destino, en este caso, Reino Unido o España. Con la realización de esta simulación de obtención de un visado y de cómo realizar actividades laborales en uno de estos dos países, se ha podido comprobar, además, la lengua en la que se presenta la información y si esta se encuentra también traducida al inglés o al español, dependiendo el caso. Debido a la extensión del presente trabajo y a la información recabada en las diferentes páginas web gubernamentales, esta parte del análisis finaliza aquí, dando paso a la siguiente sección en la que se analizará el mismo tipo de información, aunque proveniente de páginas web no gubernamentales como las páginas web de contenido relacionado con el derecho, información turística, ONG, entre otras. Es decir, todo tipo de información no gubernamental que pueda complementar o contrastar la información obtenida a través de las fuentes gubernamentales.

4.2. Páginas web no gubernamentales

Como ya se ha explicado en el apartado anterior, tras la realización de la simulación y del análisis lingüístico de la información contenida en las páginas web gubernamentales, ahora, el siguiente paso es realizar lo mismo con la información de páginas web no gubernamentales.

4.2.1. Información sobre visados y trabajo en el Reino Unido

Antes de comenzar con esta parte del análisis, es importante recordar que, a pesar de que el análisis se centre en la situación entre España y el Reino Unido tras el *Brexit*, estas medidas también aplican al resto de los ciudadanos pertenecientes a Estados miembros de la Unión Europea.

Al navegar por diferentes sitios web en busca de información relacionada con los visados, ya sea en general, o enfocados al ámbito laboral, que es la parte que más concierne al presente trabajo, se puede observar que existen gran cantidad de recursos web, sobre todo guías de viaje, aunque también artículos periodísticos, en los que se explica en detalle la situación actual entre el Reino Unido y España tras el *Brexit*. Además, como estas páginas web no son ni oficiales ni gubernamentales, es sencillo encontrarlas en español, pues suelen estar escritas por cualquier viajero o migrante español que esté interesado en proporcionar esta información a los lectores o, en el caso de los artículos periodísticos, por un redactor que escribe en español si el periódico se publica en España. Para profundizar en este tipo de información, se va a dar un ejemplo de estos dos tipos de recursos web.

El primer ejemplo es un artículo del periódico español *El País*, redactado originalmente en español por Nacho Meneses. En él se informa de la situación en la que los estudiantes y trabajadores españoles se encuentran ahora que, el 1 de enero de 2021, se hizo efectivo el *Brexit*. Para la redacción de la sección de trabajo en el Reino Unido, el periodista cuenta con la colaboración de Claudia Ágreda, abogada especialista en inmigración y extranjería:

Trabajar en el Reino Unido

El Brexit ha cambiado sustancialmente las reglas del juego, y es de vital importancia conocer qué requisitos y procedimientos debemos cumplir antes de viajar al Reino Unido por motivos laborales. En primer lugar, “contar con una oferta de empleo aprobada por las autoridades correspondientes (no vale cualquiera); se deberá demostrar tener la cualificación y el nivel de inglés adecuado (al menos un B1); ganar más de 25.600 libras anuales y pagar las tasas correspondientes, que dependiendo de las circunstancias pueden estar entre las 469 y las 1.220 libras”, ilustra Claudia Ágreda. En algunos casos, como los expertos que acudan por menos de un mes para dar una conferencia, abogados que participen en procedimientos judiciales o artistas y deportistas que vayan a participar en determinados eventos, la obtención del visado no es necesaria.

“También hay visas para inversores, emprendedores, religiosos, voluntarios e investigadores”, añade Ágreda. “Precisamente para estos últimos no será necesaria una oferta de empleo, ya que lo que se pretende con este visado (*Global Talent Visa*) es atraer el talento para sectores como el científico, las humanidades, la ingeniería o la tecnología digital”.

Figura 21. Trabajar en el Reino Unido.

Fuente: *El País* (2021).

Como se puede ver en la *Figura 21* la información relativa a las actividades laborales en el Reino Unido tras el *Brexit* es muy breve. Aun así, estas pinceladas informativas pueden resultar de gran utilidad a la hora de dar los primeros pasos en la obtención de un visado para trabajar en el Reino Unido siendo ciudadano español, puesto que esta información, aunque resumida, es la misma que aparece en la página web del Gobierno británico que, como se ha comprobado a lo largo de este trabajo, está disponible exclusivamente en inglés.

El segundo ejemplo de recurso web es una página llamada *Life in Belfast*, escrita por Gonzalo, un chico español que lleva desde 2015 viviendo en el Reino Unido, y que, además, cuenta con otros tres colaboradores para la redacción de contenido y el mantenimiento del sitio web. Este recurso sirve tanto como guía turística como informativa sobre los temas de actualidad relativos al Reino Unido, como el *Brexit*. A continuación, se expone la información sobre los tipos de visados que se necesitan tras el *Brexit* y que se pueden encontrar en esta página web:

A partir del **1 de enero de 2021** la obtención del visado en UK estará sometida a las nuevas reglas del **sistema de inmigración por puntos**.

Este sistema establece, que sólo se aceptarán en Reino Unido a las personas que obtengan una puntuación determinada. Y esta se basará principalmente en el dominio del idioma, el contar con una oferta de trabajo, el salario y el nivel de educación que tengan. Se aplica tanto a los ciudadanos de la UE, como a los del resto del mundo.

Puedes conocer más sobre el sistema por puntos en [este artículo](#), donde te explicamos detalladamente de qué se trata.

3- Tipos de visado para Reino Unido

El visado que necesitarás tramitar dependerá del propósito de tu viaje. A continuación te cuento los diferentes tipos de visado a los que podrías optar

3.1- Visados de Trabajo (*Work Visas*)

- Extranjeros altamente cualificados:
 - Tier 1 – **Global Talent Visa**.
- Trabajadores extranjeros cualificados con oferta de trabajo en una profesión de escasez:
 - Tier 2 – **General Visa**. Visado General.
 - Tier 2 – **Intra-company Transfer Visa**. Transferencia dentro de una empresa.

Figura 22. Visados para el Reino Unido.

Fuente: *Life in Belfast* (s. f.).

La imagen correspondiente a la *Figura 22* hace referencia a una de las entradas con información sobre el *Brexit* de la página web *Life in Belfast*. El autor menciona, tal y como lo hacía el sitio web oficial del Gobierno británico, el sistema de inmigración por puntos, que se describirá más adelante. También menciona todos los tipos de visados que un ciudadano español o perteneciente a uno de los Estados miembro puede necesitar en su llegada al Reino Unido a partir del 1 de enero de 2021. Como se puede ver en la *Figura 22*, al lado de cada tipo de trabajador, el autor añade una traducción del nombre original en inglés que, ciertamente, resulta de gran ayuda para tener una idea de a qué grupo pertenece cada trabajador. En otros casos que no están relacionados el ámbito laboral, como puede ser el de los visados de tránsito por el Reino Unido o los visados familiares, el autor también explica brevemente y en español para qué sirve cada uno de los visados que se mencionan en la web del Gobierno británico.

2- Condiciones para trabajadores

De acuerdo al nuevo sistema, las personas que deseen **trabajar en Reino Unido** deben alcanzar **70 puntos** para que su visado sea aprobado.

Debajo, puedes ver un cuadro con las puntuaciones:

Características	Negociable	Puntos
Oferta de trabajo por un patrocinador registrado ' Approved sponsor '	No	20
Trabajo al nivel de habilidad apropiado. (RQF3 or above - Equivalente a los A levels)	No	20
Hablar inglés al nivel requerido	No	10
Salario de £20,480 (mínimo) – £23,039	Si	0
Salario de £23,040 – £25,599	Si	10
Salario de £25,600 o superior	Si	20
Trabajo en una ocupación con demanda	Si	20
Título de educación. Doctorado en una materia relevante para el trabajo	Si	10
Título de educación. Doctorado en una materia STEM (ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas)	Si	20

Figura 23. Sistema de puntos.
Fuente: *Life in Belfast* (s. f.).

La tabla perteneciente al *Figura 23* sobre el nuevo sistema de puntos tras el *Brexit* resulta de gran ayuda puesto que esta información, a pesar de estar traducida al español en la página web del Gobierno británico, el formato tabla hace que esta información resulte más accesible y visual, es decir, es un esquema perfecto para tener todos los datos que tener en cuenta una sola tabla. Este nuevo sistema de puntos no aparece en los apartados relacionados con el *Brexit* de las páginas web de los ministerios de España o en la del Portal de Inmigración de España. Sin duda, es una información muy acertada y que, en caso de que el autor la haya traducido directamente de la página web del Gobierno británico, es una traducción excelente. Lo único que podría añadirse a esta tabla es el nivel exacto de inglés requerido que, como ya indica el Gobierno británico en su página web, es el equivalente a un B1 según el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER). Además, resulta interesante comentar que estos extractos de información son más completos que los que se encuentran en el periódico *El País*, por lo que podrían servir para complementar y profundizar la información contenida en la *Figura 21*.

En línea con el recurso web *Life in Belfast*, que pretende ser una guía para todo aquel que desee ir al Reino Unido ya sea por ocio, estudios o trabajo, encontramos la página web de *Visit London* que, a pesar de no ser gubernamental, sí que se trata de una guía oficial. Esta página web está impulsada por la alcaldía de Londres y está orientada a un público internacional puesto que además de en inglés, la información se encuentra traducida al español, al francés, al italiano, al alemán y al chino. Esta guía no solo es turística y cultural, sino que también explica el caso de los ciudadanos españoles y europeos que desean acceder al Reino Unido tras el *Brexit*, pues cuenta con una sección dedicada en exclusiva a los visados, cuya traducción se va a analizar a continuación:

Do I need a visa to visit London from the European Union?

Following the UK's decision to leave the European Union, visa-free travel to and from the UK is still in place for EEA and Swiss citizens until at least 2021.

To enter the UK, you must show the correct documents at the UK border.

Visiting the UK in 2021

EU, EEA or Swiss citizens:

- Irish citizens can still enter and live in the UK as they currently do.
- EU, EEA and Swiss citizens can still travel to the UK for holidays or short trips without a visa – you can enter the UK border with a valid passport.
- You can not use your EEA or Swiss national ID card to enter the UK from 1 October 2021.
- You can use your national ID card to enter the UK until at least 31 December 2025 if you have settled or pre-settled status under the **EU Settlement Scheme** and a few other factors.

¿Necesito un visado para visitar Londres si viajo desde la Unión Europea?

Tras la decisión del Reino Unido de abandonar la Unión Europea, los viajes sin visado hacia y desde el Reino Unido siguen vigentes para los ciudadanos suizos y del EEE hasta, al menos, el año 2021.

Para entrar en el Reino Unido a partir del 1 de enero de 2021, deberás mostrar los documentos pertinentes en la frontera del Reino Unido.

Visitar el Reino Unido a partir de enero de 2021

Ciudadanos de la UE, EEE o Suiza:

- Los ciudadanos irlandeses todavía pueden entrar y vivir en el Reino Unido como lo hacen actualmente.
- Los ciudadanos de la UE, el EEE y Suiza aún pueden viajar al Reino Unido de vacaciones o estancias breves sin necesidad de visado, y pueden cruzar la frontera del Reino Unido con un pasaporte válido.
- No podrás usar tu documento nacional de identidad del EEE o suizo para entrar en el Reino Unido a partir del 1 de octubre de 2021.
- Podrás usar tu documento nacional de identidad para entrar en el Reino Unido hasta al menos el 31 de diciembre de 2025 si tienes permiso de residencia permanente (settled) o provisional (pre-settled) según el **EU Settlement Scheme** y **algunos otros factores**.

Figura 24. Visados para el Reino Unido.

Fuente: *Visit London* (s. f.)

Antes de comenzar con el análisis lingüístico, es importante comentar que al leer este apartado de la página web se puede observar que, a pesar de no haber una fecha de publicación, esta información se redactó antes de 2021 y no se ha actualizado. Esto se puede ver, por ejemplo, en la primera oración de la *Figura 24*, tras el primer título en fuente negrita. En esta oración se explica, usando el presente simple de indicativo que, tras el *Brexit*, los ciudadanos siguen teniendo los mismos derechos hasta el 2021. Otro ejemplo, también en la *Figura 24*, es el primer punto de la información relativa a los ciudadanos de la UE, EEE o Suiza, donde se explica que los ciudadanos irlandeses en 2021 podrán seguir accediendo al Reino Unido como lo hacen «actualmente», es decir, como lo hacían antes del 1 de enero de 2021.

Tabla 11

Comentarios sobre la traducción de la información en Figura 24

Criterio	Ejemplo(s)	Comentarios
Gramática	«Pueden»	Sabiendo que el texto se redactó antes de 2021 y que pretende transmitir información sobre lo que va a ocurrir entre el Reino Unido y Europa tras el 31 de diciembre de 2020, el tiempo verbal más correcto sería el futuro, es decir, «podrán».
	«Los ciudadanos de la UE, el EEE y Suiza aún pueden viajar al Reino Unido de vacaciones o estancias breves sin necesidad de visado»	Esta oración parece una traducción muy literal del texto original en inglés. En ella, se mencionan dos tipos de estancias, es decir, vacaciones o estancias breves; la primera estancia, necesita ir tras la

		preposición «de», pero, la segunda necesita otro tipo de preposición o un verbo, que no aparecen en esta oración. Para que suene más natural, sería necesario reformular esta construcción gramatical. Un opción sería: «Los ciudadanos de la UE, el EEE y Suiza aún pueden ir de vacaciones o realizar estancias breves en el Reino Unido sin necesidad de visado». En este caso, el verbo «ir» acompaña a «vacaciones» y el verbo «realizar» a «estancias».
Terminología	«Factores» «Algunos»	Esta elección terminológica resulta poco natural en español y, al comprobar el texto original, se observa que es un calco del inglés. Un término más correcto en este contexto sería «aspectos». Traducir <i>few</i> (como se observa en el texto) o <i>any</i> por «algunos» no ayuda a naturalizar el texto en español. Es un error muy frecuente que se podría arreglar simplemente eliminando este término, por lo que, en este caso, la oración quedaría así: «otros aspectos» (si se emplea la traducción de <i>factors</i> propuesta en el comentario anterior).
Ortografía	Ver <i>Figura 24</i>	En el primer párrafo, en la oración «hasta, al menos, el año 2021» se emplean las comas para separar el conector de los otros componentes de la oración. No obstante, en la oración del último párrafo, que sigue la misma estructura, esto no ocurre y sería, por tanto, un error.

La traducción del contenido de este recurso web resulta muy acertada y se pueden detectar pocos errores, por lo que no afectan apenas a la lectura y comprensión del texto. Tanto en inglés como en español, la información se presente siguiendo la misma estructura, empleando frases breves y sencillas y separando claramente cada parte informativa. Por otro lado, también es conveniente señalar que se cometen algunas incongruencias con el uso de los tiempos verbales en español ya que, en algunas oraciones se emplea el presente simple de indicativo y, en otras, el futuro simple de indicativo. Al investigar en el texto original en inglés, se puede observar que esto no ocurre, pues se ha optado por emplear el verbo *can* para todos los datos. A pesar de esto, como ya se ha mencionado, es un texto que presenta una traducción muy correcta y que, al hacer uso de la segunda persona del singular para referirse al ciudadano, hace que su lectura sea más cercana y parezca más personalizada.

Siguiendo con la página web de *Visit London*, también se encuentra una breve sección con información sobre trabajar en el Reino Unido tras el *Brexit*. Sin embargo, al leer esta sección se observa que la información que se expone no es de utilidad puesto que, para poder conocer en profundidad las implicaciones laborales tras el *Brexit*, se incluye un enlace a la página web del Gobierno británico en la que, como se ha podido comprobar en el presente trabajo, se encuentra solo en inglés. Otro aspecto que es importante comentar es que, esta sección sobre información laboral no aparece en el texto original en inglés, sino que se añade el enlace a la página web del Gobierno británico sobre visados de larga duración, entre los que se incluyen los visados de trabajo.

Al continuar buscando información sobre visados y trabajo en el Reino Unido, se encontró la página web de CIBT visas que, según describen en su página, son una de las empresas de tramitación de visados y pasaportes más importantes del mundo. Sus filiales españolas se llaman CAP 270 y VisaCentral. En el apartado de CAP 270, se puede encontrar información relativa a los visados de todos los países del mundo en relación con los ciudadanos españoles. La diferencia entre esta página web y las otras dos analizadas anteriormente, es que esta, además de dar información sobre visados, también ayudan a expedir y tramitar los visados, por lo que puede ser una herramienta de gran utilidad a la hora de solicitar un visado para el Reino Unido en España. Además, en la página del CAP 270, informan de que las oficinas de Madrid solo abren por la mañana y que las de Barcelona permanecen cerradas debido a la pandemia actual del coronavirus. No obstante, ofrecen un número de teléfono y una dirección de correo electrónico, mediante los cuales se pueden seguir realizando las gestiones. Al navegar por la página web se puede observar que la información está disponible tanto en inglés como en español. Como ya se ha mencionado, este recurso web puede resultar clave a la hora que los ciudadanos españoles soliciten un visado, pero para que sea realmente útil, la información debe estar debidamente traducida y debe ser comprensible. Este va a ser el siguiente paso:

United Kingdom Visa FAQs

When is the best time to apply for my United Kingdom visa?

The best time to apply for your United Kingdom visa is 1-2 months before your travel date. However, if you are running short on time, we may be able to process your visa on a faster service at the Embassy's discretion.

Do I have to send you my passport to get a United Kingdom visa? Is it safe to send a passport?

Yes. You will need to send your actual passport, not a copy of it. The United Kingdom visa is stamped on your passport and will become one of your passport pages. Visa request cannot be processed without your original passport. Because of the importance of your passport, we strongly suggest that you send your application by a secure method, such as a guaranteed postal service or courier.

Preguntas frecuentes sobre visados de Reino Unido

¿Cuándo es el mejor momento para solicitar mi visado a Reino Unido?

El mejor momento para solicitar su visado a Reino Unido es 1-2 meses antes de su fecha de viaje. Sin embargo, si no dispone de mucho tiempo, es posible que podamos tramitar su visado con un servicio más rápido siempre y cuando el consulado lo permita.

¿Tengo que enviar mi pasaporte para obtener un visado a Reino Unido? ¿Es seguro enviar un pasaporte?

Sí. Usted tendrá que enviar su pasaporte original, no una copia del mismo. El visado Reino Unido se es una pegatina o sello que se estampa en una de las páginas de su pasaporte. No se pueden tramitar visados sin su pasaporte original. Debido a la importancia de su pasaporte, le sugerimos que envíe su solicitud por un método seguro, como una mensajería.

Figura 25. Preguntas frecuentes sobre visados de Reino Unido.

Fuente: CAP 270, (s. f.).

En la *Figura 25* se puede observar que, lo primero que aparece en este apartado de la página web, son dos de las preguntas más frecuentes. Esta información es de mucha

utilidad y, por lo que se ha podido comprobar a lo largo del presente trabajo, este es el primer recurso web en el que aparece información de este tipo. La primera respuesta argumenta que es recomendable solicitar el visado con uno o dos meses de antelación para que haya tiempo suficiente para realizar la tramitación del mismo. La segunda respuesta afirma que es necesario enviar el pasaporte original para que se selle en el Reino Unido y así poder, posteriormente solicitar el visado. A pesar de la utilidad de estas dos aclaraciones, al leer la información se puede notar rápidamente que la traducción en español es algo deficiente. A continuación, se analizarán y comentarán los errores que presenta este texto:

Tabla 12

Comentarios sobre la traducción de la información en Figura 25

Criterio	Ejemplo(s)	Comentarios
Gramática	«Visado a/de Reino Unido»	Estas preposiciones, en ninguno de los dos casos son las más correctas para esta construcción. La preposición que mejor encajaría en este caso es «para», pues denota finalidad, como es este tipo de visado, que sirve para poder acceder al Reino Unido.
	«Usted»	Como ya se explicó en otras tablas, en español no es tan común repetir los pronombres personales, por lo que resultaría más natural suprimir, por ejemplo, el «usted» que aparece en la segunda oración en la respuesta a la segunda pregunta.
	«Su fecha de viaje»	Esta oración es una traducción palabra por palabra del inglés y, por tanto, provoca que sea una traducción poco natural. Una opción igual de sencilla pero más correcta sería «la fecha de su viaje».
	«El visado Reino Unido se es una pegatina...»	En esta oración, el uso de «se es» no es correcto puesto que no se trata ni de una construcción pronominal ni pasiva. Para corregir este error habría que eliminar el pronombre «se», puesto que lo que se pretende con esta oración es explicar que el visado se trata de una pegatina o sello que se añade en el pasaporte.
	«Por un método seguro»	

	«Una mensajería»	<p>En este caso, la preposición correcta sería «a través de». Otra opción podría ser «por medio de».</p> <p>En este caso la elección del artículo no es correcta ya que se trata de un artículo indeterminado. En este caso se quiere concretar un método de envío seguro del pasaporte, como es la mensajería. Como es algo concreto y definido, la mejor opción sería sustituir «una» por el artículo determinado «la».</p>
Terminología	«Pegatina»	Esta elección terminológica no es correcta por dos razones: la primera es que en el texto original solo se menciona un sello, no una pegatina; la segunda es que, en caso de ser correcta, la palabra «pegatina» debería ir acompañada de otro verbo distinto a «estampar», por ejemplo «pegar», ya que las pegatinas no se estampan sino se pegan.
Ortografía	Ver <i>Figura 25</i>	En la respuesta a la primera pregunta, se debería añadir una coma antes de «siempre y cuando», para separar la oración principal de la oración subordinada introducida por esta locución conjuntiva.

Como se puede comprobar, no solo a través del análisis sino también leyendo el propio texto, esta traducción es poco natural. Se podría decir que se ha empleado alguna herramienta de traducción automática o *machine translation* pero sin posesición, ya que los errores mencionados, se pueden solucionar fácilmente con una revisión posterior a la traducción. También es importante comentar que, en la redacción del texto en inglés, no se ha tenido especial cuidado con el estilo, puesto que existe una incongruencia en la segunda pregunta con el pronombre personal *you* y el pronombre posesivo *my*. En caso de que en el texto se estuviera hablando entre dos personas que interactúan, es decir, la parte interesada y la parte proveedora, no sería un error. No obstante, en este ejemplo la parte proveedora es una empresa, por lo que no es correcto emplear el pronombre personal *you* de esa forma. Además, en el resto del texto no se usa esta fórmula para referirse a la entidad, así que es muy probable que se trate de un error. Por otro lado, el texto en español también presenta incongruencias a la hora de elegir las preposiciones con las que referirse a la finalidad del visado, puesto que se utilizan «visado a Reino Unido» y «visado de Reino Unido» indistintamente. Como ya se ha visto en el análisis, la mejor preposición sería «para». En general, es un texto sencillo puesto que no emplea tecnicismos, pero a pesar de su sencillez, es necesario leerlo por lo menos dos veces para comprenderlo al completo debido a la cantidad de errores que se pueden detectar a simple vista y que ralentizan la lectura.

A continuación, se va a analizar otro extracto informativo del mismo recurso web, CAP 270, esta vez relativo a los viajes de España a Reino Unido por motivos laborales:

Sample of the Business Travel Requirements for a United Kingdom Visa for Spanish Citizens



If Compliant With Brexit, You May Enter As A Business Visitor

Brexit has transformed travel between the United Kingdom, the European Union, and the EEA. Previously permitted business activities may now be prohibited without the correct documentation.

As a general rule, you may enter as a Business Visitor (and not need to obtain a visa, work permit, or work permit exemption) if your activities are limited to simple internal or external meetings, fact-finding, conference attendance, and some types of short-term training. Business activities outside these categories may require additional documentation.

The safest and most compliant way to conduct business travel in the Post-Brexit era is by using the CAP 270 Post-Brexit Travel Assessment found at <https://visados.org/brexit-assessment>. For just €25, our solution is a quick and cost-effective way to ensure that you're compliant with the new regulations for business travel. You'll receive a definitive answer on whether you may enter as a Business Visitor, guidance on what documentation is required for your trip, a bespoke Support Letter to present to Immigration or Labour officials about your trip, or, if you're deemed ineligible to enter as a Business Visitor, a one-to-one consultation with a Post-Brexit Advisor on what documentation is required.

If you intend to travel to your destination without a Post-Brexit Travel Assessment then ensure that you:

- Hold a passport valid at least six months on entry with two blank pages and issued in the previous 10 years
- Hold proof of sufficient funds
- Hold proof of onward/return travel
- Hold all documentation required for your next destination
- Carry with you a Support Letter issued by your company. To obtain such a letter, visit: <https://visados.org/business-support-letter>
- Confirm with your means of transport (airline, train, etc.) that boarding will be permitted without a visa as these conditions are subject to change
- Meet the criteria for entry and return based on the most recent entry regulations and health requirements. Consult our Entry Guide at <https://visados.org/health-requirements> for the latest guidance.

Ejemplo de requisitos para un viaje de negocios a Reino Unido para ciudadanos españoles



Si cumple con las normas de Brexit, usted puede ingresar como visitante de negocios

Brexit ha transformado los viajes entre el Reino Unido, la Unión Europea y el EEE. Las actividades comerciales que antes eran permitidas ahora pueden estar prohibidas sin la documentación correcta

Como regla general, usted puede ingresar como visitante de negocios (sin necesidad de un visado, permiso de trabajo o exención de permiso de trabajo) si sus actividades se limitan a simples reuniones internas o externas, investigaciones, asistir a conferencias y algún tipo de capacitación a corto plazo. Las actividades comerciales fuera de estas categorías pueden requerir documentación adicional.

La forma más segura de realizar viajes de negocios en la nueva era después del Brexit es mediante una evaluación post-Brexit para su viaje de CAP 270 que la puede encontrar en <https://visados.org/brexit-assessment>. Por solo €25, le brindaremos una solución rápida y precisa que le garantizará que cumpla con las nuevas regulaciones para sus viajes de negocios. Recibirá una respuesta definitiva sobre si puede ingresar como visitante de negocios, una orientación sobre la documentación que requiere para su viaje y una carta de soporte personalizada para presentar a los funcionarios de inmigración o entidades de control sobre su viaje. En el caso de que usted no sea elegible para ingresar como visitante de negocios, programaremos una consulta personalizada con un asesor Post-Brexit sobre la documentación que usted necesitará obtener.

Si tiene la intención de viajar a su destino sin una evaluación post-Brexit para su viaje, asegúrese de:

- Tener un pasaporte con validez mínima de 6 meses con dos páginas en blanco y emitido en los últimos 10 años
- Demostrar fondos suficientes para el viaje
- Tener la reserva de vuelos de regreso o continuación de viaje
- Tener toda la documentación requerida para el siguiente país de destino
- Llevar consigo una carta de soporte emitida por su empresa. Para obtener dicha carta, visite <https://visados.org/business-support-letter>
- Confirmar con su medio de transporte (aerolínea, tren, etc.) que el embarque le será permitido, puesto que estas condiciones pueden variar
- Cumplir con los requisitos de entrada y reingreso basados en las regulaciones de entrada y los requisitos sanitarios más recientes. Consulte nuestra Guía de entrada en <https://visados.org/health-requirements> para obtener la información más reciente.

Figura 26. Requisitos de viaje de negocios a Reino Unido para ciudadanos españoles.

Fuente: CAP 270, (s. f.).

En el caso de este extracto de información, es interesante señalar que no solo trata el caso de los ciudadanos españoles que desean realizar su actividad laboral en el Reino Unido por un periodo de más de seis meses de duración, sino que también se informa de la situación de los trabajadores que viajan el Reino Unido por un periodo corto de tiempo y que, por tanto, están exentos de un visado puesto que su estancia en el país británico pretende ser muy breve. Según aparece en el texto de la *Figura 26*, estos viajes breves suelen deberse a simples reuniones, conferencias o investigaciones.

Tabla 13

Comentarios sobre la traducción de la información en Figura 26

Criterio	Ejemplo(s)	Comentarios
Gramática	«Eran permitidas», «será permitido»	Como ya se ha comentado a lo largo del presente trabajo, en inglés es muy común el uso de la voz pasiva, sin

		<p>embargo, en español se intenta reducir su uso. Además, en casos como el de estos dos ejemplos, es sencillo reformular las oraciones para transformarlas en voz activa. Para el primer ejemplo, la oración en voz activa podría ser: «Las actividades comerciales que antes se permitían ahora pueden estar prohibidas si no se dispone de la documentación correcta». Para el segundo ejemplo la oración podría reformularse así: «Confirmar con su medio de transporte si se le permitirá embarcar/el embarque, puesto que estas condiciones pueden variar».</p>
Terminología	<p>«Negocio»</p> <p>«Carta de soporte»</p> <p>«Elegible»</p>	<p>Traducir el término <i>business</i> por «negocio» es muy frecuente y no siempre suele ser la traducción más acertada. En el caso de este texto, «negocio» resulta un término tal vez demasiado específico, cuando la realidad es que el ciudadano español que viaja al Reino Unido va a desempeñar una actividad laboral, o asistir a una conferencia o una reunión laboral y, por tanto, va a trabajar. Es por esto por lo que la traducción más adecuada en este contexto sería «trabajo».</p> <p>Esta traducción del término en inglés <i>Support Letter</i> es incorrecta ya que se trata de una traducción literal que en español no tiene el mismo significado. El equivalente correcto a este término sería «carta de invitación».</p> <p>La elección de este término como traducción de <i>elegible</i> no es completamente incorrecta, sin embargo, resulta un término muy cercano al inglés y, por tanto, parece un calco de este. Algunos sinónimos que podrían encajar con más exactitud en este texto son: apto, adecuado, o aceptado.</p>

Ortografía	Ver <i>Figura 26</i>	<p>El primer párrafo tras el subtítulo escrito en negritas carece de punto final al terminar la última oración. Esto sería un error puesto que dicho párrafo ya no forma parte del título o del subtítulo.</p> <p>En el segundo párrafo, se podría prescindir del uso de los paréntesis «()», ya que en español su uso no es tan frecuente como en inglés y pueden entorpecer la lectura. La información que va entre los paréntesis se podría, pues, colocar entre comas «,».</p> <p>En el Reino Unido el símbolo de la libra esterlina «£» se coloca delante de la cifra, pero, el símbolo del euro «€», va siempre detrás de la cifra. Por tanto, la forma en la que la cifra de 25 euros está escrita en la <i>Figura 25</i>, es incorrecta ya que sería un calco del inglés.</p> <p>El término «programaremos» aparece escrito con una tilde en la letra «a». Se trata de un error de escritura y, por tanto, se debería eliminar esa tilde.</p>
------------	----------------------	---

La traducción del texto que aparece en la *Figura 26* es una continuación del extracto de información perteneciente a la *Figura 25*. Siguiendo la misma línea y como ya se comentó en el análisis de la *Figura 25*, la traducción de este texto resulta poco natural, es decir, la traducción deja ver que el texto original está redactado en otra lengua y no se ha sabido trasladar a la lengua meta, el español, de manera acertada. Como se puede observar en la tabla, esta traducción presenta un exceso de errores terminológicos que afectan a la naturalidad del texto. Esto se deba, probablemente, al uso de herramientas de traducción automática sin posesición, pues estos errores se pueden solucionar revisando el texto final obtenido de la herramienta de traducción automática. En cuanto al estilo, se puede decir que este texto se presenta de forma clara, pues no emplea párrafos extensos ni oraciones complejas. Además, la disposición en viñetas de los requisitos hace que el texto sea más visual y sencillo de leer. No obstante, a pesar de estos factores, la lectura del texto se complica debido a la traducción tan mejorable que se ha empleado. Cualquier hablante nativo de español, aunque no esté especializado en estudios lingüísticos del español, podría localizar gran parte de los aspectos comentados en la tabla del análisis, por el simple hecho de que no suenan naturales o correctos en su lengua materna.

Con todos los ejemplos vistos en este apartado, se puede tener una visión general de qué tipo de información se puede encontrar en páginas web no gubernamentales, que resultan de gran utilidad para complementar y ampliar la información que proporcionan los sitios web de los Gobiernos de España y del Reino Unido. El siguiente paso será

buscar información sobre visados y trabajo en España para los ciudadanos británicos ahora que el Reino Unido no forma parte de la Unión Europea, y comprobar si dicha información está traducida o no al inglés, y si está redactada de manera clara y sencilla.

4.2.2. Información sobre visados y trabajo en España

En los apartados anteriores sobre la información relativa a las páginas web gubernamentales españolas sobre visados y trabajo en España para ciudadanos de países terceros como es ahora el Reino Unido se han podido comprobar dos aspectos principales: el primero es que, existen más probabilidades de encontrar la información sobre visados y actividad laboral traducida a otras lenguas en las páginas web gubernamentales españolas que en las británicas; lo segundo es que, a pesar de que haya versiones en otras lenguas, esto no implica que sean traducciones de calidad pues, como se ha podido confirmar, estas traducciones suelen contener errores gramaticales, terminológicos, ortográficos, estilísticos y de coherencia. Para intentar resolver las posibles dudas que puedan surgirle a los ciudadanos británicos al leer fragmentos de información traducidos de manera descuidada, el siguiente paso será buscar el mismo tipo de información que en las páginas web del Gobierno español, aunque en sitios web no gubernamentales, para comprobar si la información encontrada ayuda a aclarar y a complementar la que aparece en las páginas gubernamentales.

Al navegar por internet se pueden encontrar diversos recursos web con información sobre el *Brexit* y los ciudadanos británicos que quieren viajar a España. Una de las primeras páginas web que aparecen se llama *Spain Visa* y está redactada completamente en inglés. En la propia página web se avisa que la información pertenece a una empresa privada y que, por tanto, no es oficial ni gubernamental. En ella aparece información sobre visados, trabajo, estudios, turismo, etc., entre España y cualquier país del mundo. Para la realización del presente trabajo interesa la información sobre visados y trabajo entre España y Reino Unido, por lo que lo primero que se busca es información sobre visados tras el *Brexit*. En esta página web se encuentra la siguiente información:

Will I need a visa to travel to Spain after Brexit?

The majority of UK citizens will not need a visa to travel to Spain. The country still permits visa-free access to British visitors for **up to 3 months** for tourism and business purposes.

However, British nationals will soon need a visa waiver to enter Spain. The new ETIAS travel authorization **launches in 2022** and will be mandatory for all third country nationals such as Brits, Canadians and Americans.

UK travellers will still be able to visit Spain and the Schengen Area for up to 3 months as before but will need to hold a valid **ETIAS visa waiver** before arriving. This is to ensure that the borders of Schengen remain secure and that all non EU-citizen passengers arriving in the multi-national zone are screened before arrival.

Furthermore, visas will now be **necessary for some British citizens** in some cases. This affects anyone wishing to stay in Spain beyond the 90 day visa-free period or who wish to work in the country.

Figura 27. Visado para España tras el Brexit.

Fuente: *Spain Visa*, (s. f.).

Como se puede observar en la *Figura 27* la información sobre visados para España es muy similar a la que se encuentra en la página web del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación (MAEC), que contaba con una versión en inglés, representada en la *Figura 11* del presente trabajo. No obstante, la información de la página web del MAEC resultaba algo más confusa puesto que su traducción al inglés era muy cercana al

español y abundaban las oraciones extensas y con estructuras gramaticales complejas. El extracto de información sobre visados de la *Figura 27* parece ser más sencillo de comprender puesto que el texto se divide en cuatro párrafos muy breves en los que se explica de manera clara que los ciudadanos británicos no necesitarán un visado si van a permanecer en España menos de 3 meses, equivalente a unos 90 días y, en caso contrario, necesitarán un visado dependiendo de la situación de cada uno.

Una vez se conoce cuándo es necesario un visado para viajar a España, se busca en la misma página web información sobre visados de trabajo. En este caso se encuentra la siguiente información:

What is a Work Visa?

Workers who are **not from EU countries** need to obtain a Work Visa to be able to live and work in Spain. Without a Work Visa a company **cannot legally employ** non-EU citizens.

There are various **types of Work Visas for Spain** for different types of jobs and for different lengths of employment. Some of the most common types of work visas are:

How to get a Visa to Work in Spain

There are numerous different **types of Spanish Work Visas**. Most require going to a Spanish embassy or consulate in the individual's home country although for some certain types of visa, the prospective employer **makes the initial application** on the employee's behalf.

Work as an Employee (Highly-skilled)

To work in Spain as a **highly-skilled employee**, non-EU citizens need to find a job which is listed as a **'Shortage Occupation'**. This is a job for which there is a lack of suitable candidates within the EU. The employer must then **request a Work Visa** from the Ministry of Labour.

Work permit applications can take **up to 8 months to process** so forward planning is needed. Once the Ministry of Labour has approved the application, the embassy or consulate issue the work and residence visa.

Figura 28. Visado de trabajo para España tras el Brexit.

Fuente: *Spain Visa*, (s. f.).

En esta imagen aparece la información relativa a los visados de trabajo. Lo primero que se observa es una breve explicación sobre lo que es un visado de trabajo y se avisa de que es la única forma legal en la que se puede trabajar en países de la Unión Europea. También se explica que muchos visados se obtienen de manera presencial en la embajada o consulado del país de la persona interesada. Esta información coincide con lo que se ha estado comprobando a lo largo del trabajo: los trámites para España suelen requerir de presencialidad, en cambio para el Reino Unido existen muchas opciones para realizarlos de forma telemática. Más adelante se explica el tipo de trabajador por cuenta ajena y altamente cualificado. En las *Figuras 17 y 18* del análisis cuya información se extraía del Portal de Inmigración, aparecían dos documentos distintos, separando así a estos dos tipos de trabajadores y sus condiciones, sin embargo, en la *Figura 28* aparecen como un solo tipo de trabajador y la descripción corresponde al tipo de trabajador por cuenta ajena, según lo declarado en el Portal de Inmigración. En esta descripción se explica, de forma muy breve cómo conseguir un visado de trabajador altamente cualificado y, se avisa de que su expedición puede tardar hasta 8 meses. El hecho de que se informe de este último aspecto resulta muy positivo, así los ciudadanos podrán

anticiparse a solicitar el visado. Al igual que en la *Figura 27*, esta información es corta pero sencilla de comprender debido al uso de oraciones simples y términos que cualquier ciudadano medio puede comprender. Un aspecto que mejorar podría ser el nombre del Ministerio de Trabajo e Inmigración, cuyo nombre suele aparecer traducido en las páginas web gubernamentales, que son en las que se obtienen los formularios a rellenar, por lo que podría confundir a la persona interesada en conseguir el visado de trabajo. Una solución traductológica podría ser dejar el nombre en español y entre paréntesis añadir la traducción propuesta *Ministry of Labour*.

Otra página web que ofrece información sobre visados y trabajo en España es *Expatica*. Esta compañía se encarga de proporcionar ayuda a inmigrantes en Bélgica, Francia, Alemania, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Qatar, Rusia, Arabia Saudita, Sudáfrica, España, Suiza, el Reino Unido y Emiratos Árabes Unidos. Su página web está escrita únicamente en inglés y se puede encontrar información sobre viviendas, estudios, trabajo e incluso experiencias de otras personas que emigraron a alguno de los países mencionados anteriormente. En su web existe un apartado con información sobre visados y trabajo en España. Como ya se ha dicho, esta página está disponible solo en inglés por lo que no se podrá comparar la información con una versión traducida al español, pero sí se podrá evaluar la utilidad de los contenidos y la afinidad con información encontrada en otros recursos web mencionados a lo largo del presente trabajo.

Who needs a visa or permit for Spain?

Under the Freedom of Movement Act, if you're a national from the European Union (EU), the European Economic Area (EEA), or Switzerland, you don't need a visa to visit, live, work or study in Spain.

EU/EEA and Swiss citizens moving to Spain will need to register with the authorities and get a national identity number. To find out more about this, see Expatica's guide for [EU/EEA/Swiss citizens moving to Spain](#).

Nationals from other countries will need a visa to live in Spain, and in most cases, a work permit too.

Long-term visas for Spain

Unless you're a citizen of the [EU/EEA or Switzerland](#), you need a longer-term national visa (*visado nacional*) if you intend to live, work, study or carry out research in Spain for longer than three months. This will depend on your purpose of stay, as detailed below.

Long-term Spanish residence and work visas

There are different residence and work permit types, depending on the purpose of your stay, including:

- a combined residence and work visa (*visado de trabajo y residencia*) allowing you to live and work in Spain;
- a student visa (*visado de estudios*) for the duration of a educational or training course;
- a residence visa (*visado de residencia*) for family reunification or retirement.

Figura 29. Visado para entrar en España.

Fuente: *Expatica*, (2021).

Como se puede observar en la captura de pantalla perteneciente a la *Figura 29*, en esta página web se explica, como ya se ha visto anteriormente en este trabajo, que los ciudadanos de la Unión Europea, el Espacio Económico Europeo, y Suiza, están exentos de visado gracias al derecho de libre movimiento del que gozan estos ciudadanos. Tras la salida del Reino Unido de la Unión Europea, los ciudadanos británicos que deseen entrar a España deberán contar con un visado dependiendo su situación. Una persona que desee

realizar su actividad laboral en España probablemente necesite un visado de larga duración o visado nacional, no «nacional», como aparece escrito en la *Figura 29*. En este apartado de la página web de *Expatica* aparece información sobre los tipos de visados que se pueden conseguir en España, algo que no se había descrito en otros de los recursos web analizados. Estos visados pueden ser: visado de estudios, para estudiantes; visado de residencia, cuando el ciudadano se va a reunir con sus familiares; y visado combinado de trabajo y residencia. Más adelante se encuentra información específica sobre visados de trabajo:

Working in Spain as an employee

Before you can get a work permit, you must first get a job. For information and advice on getting a job in Spain, see our guide to [finding a job in Spain](#).

After you have secured a job, your employer must request a work permit for you to legally work in Spain. This is granted if the job is a **Shortage Occupation** or if the vacancy was advertised and there were no other suitable candidates from the EU. After authorization, you can apply for a visa.

Your employer submits an application for a work permit to the provincial office of the Ministry of Labor (*Delegación Provincial del Ministerio de Trabajo e Inmigración*) on your behalf.

While this is being processed, you get a copy of the application with the stamp from that office and file number. You can send it to the Spanish embassy as part of your visa application. The embassy informs the regional labor office that it has your application and the labor office processes your application.

It can take up to eight months to process a work permit application. Once the labor office approves the work permit, the **embassy** issues your work and residence visa.

A work permit is valid for one year and is renewable as long as you fulfill the conditions.

Permits are available for specific sectors, so it's usually possible to change jobs as long as it's in the same field. After five years you can apply for long-term residence; see even more in our guide to [visas in Spain](#).

Figura 30. Visado de trabajo para España.

Fuente: *Expatica* (2021).

En el caso de la información del recurso web *Spain Visa* se podía observar que se juntaban a los trabajadores altamente cualificados como los trabajadores por cuenta ajena con las mismas condiciones. En el caso de la *Figura 30*, se puede comprobar que la información descrita es muy similar a la de la *Figura 28* pero esta vez solo se hace referencia a los trabajadores por cuenta ajena. La información redactada en esta página web es bastante similar a la que se describía en el marco teórico y en las páginas web gubernamentales españolas, pues para obtener un visado de trabajo primero es necesario contar con una oferta de empleo. Un aspecto positivo de esta información es, como se comentaba para la *Figura 28*, es que el nombre del Ministerio de Trabajo e Inmigración aparece, primero en inglés y después, entre paréntesis, el nombre en español, que puede resultar de gran ayuda para conocer el nombre original de esta institución y su equivalente en inglés y así facilitar todo el proceso de obtención de un visado. Por otro lado, también resulta muy positivo que se avise a la persona interesada de que el proceso puede llevar hasta 8 meses y que este visado es válido para un año (hasta su renovación), para que el ciudadano conozca el tiempo del que dispone para realizar estos trámites. En general, esta información está bien expuesta y se presenta de manera clara al entendimiento de la ciudadanía en general, por lo tanto, serviría para complementar la información que se encuentra en las páginas web gubernamentales, tan vagamente traducida al inglés.

Al continuar navegando por internet, se encuentra la página web de Balcells International Lawyers Group, una agencia de Barcelona que ofrece servicios y

asesoramiento legales. Según esta agencia, el equipo está especializado en el área de inmigración, legal, impuestos y empresas. En su página web, Balcells dispone de información muy detallada y, además, traducida al inglés y al francés, sobre la situación de los ciudadanos británicos en España tras el *Brexit*, tanto si estos estaban en España antes del 1 de enero de 2021 como si desean desplazarse tras esta fecha que marca el inicio de la nueva era del *Brexit*. En un primer apartado, la agencia describe la situación general entre España y el Reino Unido tanto para residir, estudiar, trabajar, comprar propiedades, solicitar el permiso como familiar de comunitario, etc. Como ya es sabido, para el presente trabajo interesa conocer qué tipo de información se ofrece en el ámbito laboral. Este extracto de información constituirá el siguiente análisis:

El problema con el permiso de trabajo

¿Qué sucede con el proceso de solicitud del permiso de trabajo?

Porqué hay algo que vale la pena considerar. Sabemos que para los ciudadanos que no pertenecen a la Unión Europea, como por ejemplo los rusos, el **proceso para conseguir el permiso de trabajo** es realmente difícil. Muchos requisitos, muchos documentos a presentar, una lista de escasez...

A la inversa, para los ciudadanos de la Unión Europea el procedimiento de solicitud es realmente sencillo. Los ciudadanos franceses, alemanes o italianos, por ejemplo, con su pasaporte europeo, **pueden obtener un permiso de trabajo en España en solo 24 horas**.

¿Qué pasará a partir de ahora con los ciudadanos británicos si el Reino Unido ya no es un país de la Unión Europea?

Pues bien, si estos no han podido regularizar su situación ya que no estaban en España antes del inicio del 2021, **deberán ahora solicitar un permiso de residencia que explícitamente les permita trabajar** (algunos de ellos, como el visado de estudiante, no lo permiten).

Y para ello deberán cumplir todos los requisitos pertinentes, siendo una buena alternativa el **permiso de trabajo como altamente cualificado** en lugar de un permiso de trabajo regular.

Por otro lado, todos aquellos que pudieron canjear su residencia gracias al acuerdo de retirada y el permiso especial habilitado para estos casos seguirán manteniendo su capacidad legal de trabajar.

Working in Spain after Brexit: the problem with the work permit

What will happen with the **work permit application process**?

Because there is something worth considering. We know that for non-European Union citizens, like Russians for example, the **process to get the work permit** is really tough. A lot of requirements, tons of documents to present, a shortage list...

Conversely, for European Union citizens, the application procedure is really easy. French citizens, Germans, or Italians with their European passport, **can get a work permit in Spain in just 24 hours**.

So what would happen to British citizens if the UK is no longer a European Union country?

Well, there is a third situation, the case of countries like Andorra. These countries are not from the European Union, but **do enjoy special treaties with Spain**. And that enables them to **get their residence permit** as easily as if they were Europeans.

If they have not been able to regulate their situation because they were not in Spain before the beginning of 2021, **they must now apply for a residence permit that explicitly allows them to work** (because some alternatives, such as the student visa, does not allow a regular job contract).

And to do so, they must meet all the relevant requirements, which are really tedious sometimes. That is why a good alternative is the **work permit as a highly qualified professional** instead of going for a regular work permit.

On the other hand, those who were able to exchange their residency thanks to the withdrawal agreement and those who obtained the special transitory permit **will continue keeping their legal capacity to work in the country**.

Figura 31. El problema con el permiso de trabajo.

Fuente: Balcells Group (s. f.).

En el extracto de información perteneciente a la *Figura 31* se explica la situación de los permisos de trabajo para los ciudadanos británicos que deseen desarrollar su actividad laboral en España. Según explica la agencia, los ciudadanos británicos que estaban en España durante el acuerdo de retirada, podrán seguir gozando de los mismos derechos laborales; en cambio, para aquellos británicos que deseen trabajar en España tras el 1 de enero de 2021 deberán solicitar un permiso de trabajo. Además, recalcan que los ciudadanos europeos pueden conseguir este permiso en tan solo 24 horas si disponen de un pasaporte en rigor, beneficio con el que ya no cuentan los ciudadanos británicos tras el *Brexit* que, como se ha podido comprobar a lo largo del presente trabajo, puede tardar hasta 8 meses en expedirse. A continuación, se va a analizar la traducción al inglés de este fragmento informativo:

Tabla 14

Comentarios sobre la traducción de la información en Figura 31

Criterio	Ejemplo(s)	Comentarios
Gramática	<i>Because there is something...</i>	Esta oración no parece esclarecedora por diversos motivos: el primero es que no queda claro si esta oración responde a la pregunta que hay al principio y, en caso de hacerlo, sería incorrecta, pues no es adecuado responder a una pregunta que comienza por <i>what</i> con la conjunción <i>because</i> ; sería correcto si la pregunta

	<p><i>A lot of requirements...</i></p> <p><i>And that enables...</i> <i>And to do so...</i> <i>Well, there is a third requirement...</i></p>	<p>empezase por <i>why</i>. El segundo motivo es que, si no responde a ninguna pregunta, no sería necesario comenzar la oración con esta conjunción. Además, tras esta frase se desarrolla toda la información relativa a los problemas de los permisos de trabajo, por lo que hay más de un aspecto que tener en cuenta; entonces el sería más correcto emplear verbo <i>to be</i> con el plural <i>are</i>. Una forma de mejorar esta construcción podría ser: <i>there are some aspects worth considering</i>.</p> <p>Esta estructura resulta de una traducción literal del español. Para mejorarla sería interesante añadir un verbo y cambiar los puntos suspensivos al final por algún término para cerrar la enumeración. Además, al añadir la expresión <i>a lot of</i> al principio de la oración se aplica a todos los elementos que se incluyen en la oración, por lo que no sería necesario añadir el sustantivo <i>tons</i>, pues resultaría redundante. Una opción podría ser: <i>there are a lot of requirements, tons of documents to present, a shortage list, among others</i>.</p> <p>En estos dos casos no sería necesario comenzar la oración con la conjunción <i>and</i> o con el adverbio <i>well</i>. Esto es, de nuevo, resultado de una traducción literal del texto original en español.</p>
Terminología	<i>Present</i>	<p>Emplear el verbo <i>present</i> como traducción de «presentar» no es una elección incorrecta, sin embargo, no resulta muy natura. Una opción terminológica más correcta y adaptada a este texto sería <i>submit</i>. Otra opción podría ser <i>hand in</i>. A lo largo del análisis de las páginas web gubernamentales se ha hecho especial hincapié en que la utilización de los conocidos <i>phrasal verbs</i> baja el registro del texto, pero, en este</p>

	<i>Highly qualified professional</i>	<p>contexto, la información no es oficial ni gubernamental. Además, al observar la manera en la que está escrita la información, se puede comprobar que es un texto informal por lo que no requiere de un tipo de vocabulario que eleve el registro. Es por ello por lo que ambas opciones terminológicas serían adecuadas para este contexto.</p> <p>Este es el mismo caso que se comentó en la Tabla 6 del análisis: la traducción no resulta errónea, pero, debido a la frecuencia con la que este término aparece escrito y debido a la información que se encuentra en páginas redactadas originalmente en inglés, la opción más correcta sería <i>highly skilled professional</i> o <i>highly skilled worker</i>.</p>
Ortografía	«Porqué» (texto de origen)	En el texto en español aparece este error ortográfico ya que se utiliza el sustantivo «porqué» cuando no se debería, pues la opción correcta, según el contexto, es la conjunción «porque».

La traducción de este fragmento de texto es sencilla y comprensible, puesto que no emplea vocabulario muy específico. Sin embargo, cuando este vocabulario se complica y es más específico, las elecciones traductológicas no resultan ser las más adecuadas, como se puede observar en la Tabla 11. Por otro lado, el texto trata de ser informal, probablemente para acercarse más al lector y que, sea cual sea su nivel de comprensión lectora, este sea capaz de entender toda la información que se expone. No obstante, las construcciones verbales que se utilizan son más propias de un texto formal, ya que no se usan contracciones entre los pronombres y los verbos, por ejemplo, *they are*, o se emplean verbos que tratan de elevar el registro como *be able to* o *present*. Por tanto, no se sigue un registro específico y el texto pierde cierta coherencia. En general, es evidente que esta traducción se ha realizado de manera literal, probablemente empleando una herramienta de traducción automática. Aun así, y a pesar de los aspectos que se pueden mejorar, la información que se quiere transmitir se comprende, por lo que la función de transmitir el mensaje resulta satisfactoria.

En la misma página web de Balcells Group hay una entrada con información más ampliada sobre los permisos de trabajo y, al igual que en el caso del extracto anterior, esta información también está traducida al inglés y al francés. El siguiente fragmento que se analizará es la parte introductoria de esta entrada:

¿Necesitas realmente un permiso de trabajo para trabajar en España?

Eso es lo primero que debes preguntarte. Porque hay una situación en la que no necesitas obtener un permiso de trabajo. Y eso te ahorrará mucho tiempo.

Ese es el caso de los **ciudadanos de un país de la Unión Europea, de Suiza o de un país miembro del Espacio Económico Europeo (EEE)**. En esas situaciones no es necesario que solicites un visado de trabajo: de manera implícita, posee uno a través de los acuerdos Schengen.

Es decir, **si eres Europeo no necesitas un permiso de trabajo para trabajar en España**.

Únicamente vas a necesitar tu número de identificación (NIE) y para demostrar que tiene fondos suficientes para poderte mantener en el país. Además, un seguro de salud que ofrezca cobertura completa en España será también necesario.

Por otro lado, **si no es ciudadano de la UE (ni de Suiza ni del EEE), debes realizar todo el procedimiento completo**. Pero no te preocupes. Te vamos a explicar exactamente cómo.

Y, finalmente, si únicamente pretendes estar en España por menos de 90 días con motivo de negocios (reunirte con clientes, acudir a una formación o a un evento empresarial) **entonces debes solicitar un visado de negocios** y no un permiso de trabajo.

THE FIRST QUESTION: DO YOU REALLY NEED A WORK PERMIT TO WORK IN SPAIN?

That is the first thing you should ask. Because there is a situation in which you don't need to actually get a work permit. And that will save you a lot of time.

That is the case of **citizens from a European Union country, from Switzerland, or from a country member of the European Economic Area (EEA)**. Then, you don't need to apply for a working visa: you implicitly possess one through the Schengen agreements.

So, **if you are from Europe, you don't need to apply for a work permit**. That simple.

In that case, you will just need your identification number (NIE), and to prove that you have sufficient funds and health insurance that offers full coverage in Spain.

On the other hand, **if you are a non-EU citizen (or not from Switzerland nor from the EEA), you must go throughout the whole procedure**. But don't worry. We are going to explain to you how.

And, if you are planning to visit Spain for less than 90 days because you must attend a conference, training or meet with some Spanish clients, **then you just need to apply for a business visa**, not for a work permit.

Figura 32. ¿Necesitas realmente un permiso de trabajo para trabajar en España?
Fuente: Balcells Group (s. f.)

En cuanto al contenido de este fragmento introductorio perteneciente a la *Figura 32*, resulta algo redundante con respecto al de la *Figura 31*. Lo primero que se explica es la situación de los ciudadanos pertenecientes a la Unión Europea, el Espacio Económico Europeo, o Suiza, y es que ellos están exentos de presentar un visado de trabajo para desarrollar su actividad laboral en España. Sin embargo, en la *Figura 31* se explicaba que estos ciudadanos podían conseguir un permiso de trabajo en menos de 24 horas. Esta información resulta, pues, algo confusa ya que no se aclara si es necesario solicitar un permiso de trabajo o valdría solo con presentar el pasaporte a la hora de realizar los trámites pertinentes previos al trabajo (alta en la seguridad social, firma de contrato, etc.). Por otro lado, en la *Figura 31* se exponía de manera explícita el caso de los ciudadanos británicos y se explicaba muy brevemente su situación tras el *Brexit*. En el extracto perteneciente a la *Figura 32* no se menciona la situación de los ciudadanos británicos, pero, al ser el Reino Unido considerado un territorio tercero tras el *Brexit*, toda la información que se exponga en las siguientes imágenes también se aplicará a este país.

Pero antes de entrar en más detalles sobre la situación de los ciudadanos de países terceros, el siguiente pasó consistirá en el análisis traductológico de la información contenida en la *Figura 32*.

Tabla 15

Comentarios sobre la traducción de la información en Figura 32

Criterio	Ejemplo(s)	Comentarios
Gramática	<p><i>That simple</i></p> <p><i>Health insurance</i></p>	<p>Esta construcción, que no aparece en el texto de origen en español, es probablemente una traducción literal de la expresión en español «así de simple». Para este caso habría sido más acertado traducir dicha expresión añadiendo un sujeto y un verbo tal como: <i>it's that simple</i>.</p> <p>En el caso de la oración en la que aparece este término, sería necesario añadir delante el artículo indefinido <i>a</i>, pues un seguro de salud (<i>health insurance</i>) es un sustantivo concreto, aunque dentro de su grupo no se especifique un tipo de seguro más concreto.</p>
Terminología	<p><i>Sufficient</i></p> <p><i>If you are from Europe</i></p>	<p>Este término es correcto y su uso no supone un error para la comprensión de este texto. No obstante, al observar el texto en general, se puede comprobar que usa un registro informal. Para adaptar este término al registro de este extracto informativo, una opción más adecuada sería <i>enough</i>.</p> <p>Para este tipo de texto y dada la situación actual con el <i>Brexit</i>, la elección terminológica de <i>Europe</i> para referirse a los ciudadanos (ya mencionados anteriormente) de la Unión Europea (UE), el Espacio Económico Europeo (EEE), o Suiza, no resulta la opción más correcta. Esto se debe a que existen otros estados Serbia o Ucrania, entre otros, que se encuentran en el continente europeo, pero no forman parte ni de la UE ni del EEE. Por tanto, decir simplemente <i>Europe</i> (Europa) puede dar lugar a confusión. La mejor</p>

		opción sería repetir de nuevo el nombre de los grupos de estados y de Suiza para recalcar que son los ciudadanos que no necesitan solicitar un permiso de trabajo.
Ortografía	Ver <i>Figura 32</i>	En el primer párrafo tras el título, sería más correcto añadir una coma antes de la conjunción <i>and</i> para unir la segunda y la tercera oración en una sola, pues se trata de una oración de relativo y no debería ir separada por un punto.

Al igual que se comentaba en la *Figura 31*, la información relativa a este extracto de texto es sencilla y no emplea tecnicismos, por lo que su traducción al inglés no supone un gran reto. Sin embargo, hay ciertos aspectos a mejorar, además de los mencionados en la tabla en relación con la gramática, la terminología y la ortografía. Por un lado, existe falta de coherencia con las contracciones entre los pronombres y los verbos o los verbos y los adverbios, ya no solo dentro del propio texto sino también en relación con la *Figura 31*. Esto se puede observar en el uso de contracciones entre el verbo *do* y el adverbio *not* para crear una oración negativa en presente simple. Sin embargo, cuando se emplean pronombres y verbos se prescinde de estas contracciones: *you are*, *we are*, etc. Esto denota una falta de coherencia en el estilo que pretende seguir el texto, pues el uso de contracciones baja el registro y, al contrario, no usarlas sube el registro. Además, en la *Figura 31* se observa que no se emplean estas contracciones en ningún caso, por tanto, se crea una inconsistencia en relación con este aspecto en dos fragmentos de texto escritos en para la misma página web. Por otro lado, tanto en el texto de origen como en el texto meta, cuando se comenta la situación de los ciudadanos de la Unión Europea (UE), el Espacio Económico Europeo (EEE), o Suiza, se emplean las siglas EEE para este segundo grupo, sin embargo, no se emplean las de la Unión Europea, que si aparece más adelante mencionada como UE. Esto no debería suponer un problema para la comprensión, pero sí para el estilo del texto, por lo que se debería decidir si añadir o no las siglas cada vez que aparezcan estos términos. Además de esto, como se afirmaba en el caso de la *Figura 31*, es probable que se haya empleado una herramienta de traducción automática para realizar esta traducción, debido a los diferentes calcos del español y su parecido extremo a las estructuras gramaticales y estilísticas con respecto al texto de origen.

A pesar de todos estos aspectos a mejorar, como ya se ha mencionado, este texto no resulta de gran complejidad puesto que sus estructuras gramaticales y su terminología son sencillas y la manera informal de redactarlo y traducirlo hacen que sea accesible para toda la ciudadanía. Se puede decir, por tanto, que su función comunicativa resulta satisfactoria.

En el mismo texto que el perteneciente a la *Figura 32* se explica la diferencia entre trabajador por cuenta ajena y trabajador por cuenta propia. Como ya se ha visto a lo largo del presente trabajo, los trabajadores por cuenta ajena son aquellos que son empleados de una empresa y los trabajadores por cuenta propia son los autónomos. Para este trabajo interesan los trabajadores por cuenta propia por lo que, a continuación, se adjuntan las imágenes pertenecientes a este fragmento, tanto en español como con su correspondiente traducción al inglés:

Permiso de trabajo por cuenta ajena

Este tipo de permiso de trabajo es para aquellas **personas que ya han encontrado una oferta de trabajo** adecuada en España.

Esto significa que el primer paso en el proceso es **encontrar una oferta de trabajo** por parte de un empleador. **Debe haber una empresa dispuesta a contratarte e iniciar el procedimiento de solicitud.** Sin esa clara intención, no vas a poder solicitar el permiso de trabajo como extranjero.

Estamos hablando de una **autorización de residencia de un año que se puede renovar** si las condiciones requeridas todavía se cumplen durante el año siguiente.

Hay dos requisitos principales que deberás tener en cuenta aquí para poder conseguir este visado:

WORK PERMIT IN SPAIN AS AN EMPLOYEE ("POR CUENTA AJENA")

This type of work permit is **for those individuals who have already found a suitable job offer in Spain**. In Spanish, the work permit to work as an employee is called "por cuenta ajena". You may have seen it written like that in other platforms.

This means that **the first step in the process is to find a job offer from an employer in Spain**. There must be a company willingly to hire you and to start the application procedure. Without that clear intention, you cannot apply for the Spanish work permit.

We are talking about a **one-year residence authorization that can be renewed** if the required conditions are still met during the following year.

There are two main requirements you must take into consideration here:

Figura 33. Permiso de trabajo por cuenta ajena.

Fuente: Balcells Group (s. f.).

El extracto de texto perteneciente a la *Figura 33* es una introducción sobre cómo conseguir el permiso de trabajo por cuenta ajena para realizar una actividad laboral en España. Como ya se ha visto a lo largo de este trabajo y como aparece en este fragmento, para poder ejercer como trabajador por cuenta ajena en España es necesario contar con una oferta de trabajo y que la parte empleadora esté dispuesta a iniciar el proceso de solicitud para que la parte interesada pueda obtener su permiso laboral. A continuación, se procederá a analizar la traducción al inglés de este fragmento.

Tabla 16

Comentarios sobre la traducción de la información en Figura 33

Criterio	Ejemplo(s)	Comentarios
Gramática	<i>This type of work permit is for those individuals...</i>	Esta oración no es incorrecta, sin embargo, podría mejorarse si se recoloca el verbo <i>is</i> y se añade tras el adjetivo demostrativo <i>this</i> haciendo referencia al tipo de permiso que se menciona una línea más arriba, en el título. Por tanto la oración quedaría de la siguiente manera: <i>This is the type of work permit for those individuals...</i>

Terminología	<i>Willingly to hire</i>	Para el caso de esta oración no es correcto emplear el adverbio <i>willingly</i> con un verbo detrás puesto que esta palabra significa «voluntariamente» o «con gusto a». Quizá la mejor opción terminológica sea emplear este término en su forma adjetival <i>willing</i> que significa «dispuesto a».
Ortografía		No se detectan errores ortográficos.

La traducción al inglés de esta introducción presenta un estilo y una coherencia superiores a las de las *Figuras 31* y *32* de la misma página web. En este caso el texto suena más natural en inglés debido al frecuente uso de la voz pasiva y el estilo impersonal, algo que ocurre mucho en el inglés formal. Si bien es cierto que el estilo del texto es algo informal, el uso de estas construcciones gramaticales es totalmente correcto y le añaden seriedad a la información sin restarle comprensibilidad. Por otro lado, la terminología también es muy acertada y adaptada al contexto y al estilo relativamente informal de este texto. Un aspecto positivo digno de destacar es el hecho de que al lado del término *employee* se añade la traducción en español «por cuenta ajena» y, además, en el primer párrafo del texto se hace hincapié en este aspecto, señalando que es común encontrar este término en español en otras fuentes. También merece la pena señalar que, al contrario que en las anteriores figuras con información de la misma página web, no se seguía ningún tipo de patrón para las contracciones de pronombre y verbo o verbo y adverbio, en este caso se ha decidido no emplear contracciones y se ha seguido con la misma decisión a lo largo de todo el fragmento. Esto añade coherencia al texto.

En general el texto presenta una traducción adecuada, probablemente algo más formal que las anteriores plasmadas en las *Figuras 31* y *32*, pero es importante recordar que esta traducción la van a leer hablantes nativos de inglés o personas con un nivel de comprensión alto en esta lengua, puesto que no saben español. Por tanto, resulta un texto muy aceptable a nivel de comprensión para la ciudadanía en general, sin conocimientos específicos sobre el tema jurídico.

Tras esta breve introducción sobre el permiso de trabajo por cuenta ajena en España, Balcells Group explica los dos requisitos a tener en cuenta para conseguir este tipo de visado:

No puedes estar dentro del territorio español durante el proceso de solicitud

Eso es algo que muchos de nuestros clientes nos preguntan. ¿Puedo ir a España para encontrar una oferta de trabajo sin tener un **permiso de residencia** y solicitarla después de haber encontrado una empresa que quiere contratarme?

La respuesta es simple: **no**.

La Oficina de Inmigración es realmente estricta con este tema, y establece claramente que para solicitar un permiso de trabajo en el país como extranjero deberás estar en tu país de origen. Estar en una situación ilegal hará que la administración no te permita conseguir una solicitud exitosa.

Esto significa que, si recibes una oferta de trabajo mientras estás en España, no debes aceptarla. No importa lo insistente que el empleador sea en contratarte. El trabajador extranjero, **para obtener su permiso de residencia y trabajo en el país, debe estar en una situación legal en su país de origen**.

YOU CANNOT BE INSIDE SPAIN FOR THE APPLICATION PROCESS

That is something many of our clients ask us. Can I go to Spain in order to find a job offer without having a **residence permit**, and applying for it after I found a company that wants to hire me?

The answer is simple: no.

The Immigration Office is really strict with this issue, and it clearly states that **in order to apply for a work permit in the country you must be in your country of origin**. Being in an illegal situation Spain won't enable you to go through a successful application.

This means that, if you receive a job offer while you are in Spain, you should not accept it. No matter how hard the employer insists on hiring you. The foreigner worker, in order to get his or her permit to work in the country, must be under a legal situation in his or her origin country.

Figura 34. Permiso de trabajo por cuenta ajena.

Fuente: Balcells Group (s. f.).

El fragmento de texto perteneciente a la *Figura 34* es el primero de los dos requisitos a tener en cuenta a la hora de solicitar el visado de trabajo por cuenta ajena en España. En él se explica que, para que un ciudadano que no pertenece a la Unión Europea, el Espacio Económico Europeo, o Suiza, pueda encontrarse en situación legal en España y poder trabajar necesita, primero, un permiso de residencia antes de aceptar la oferta de trabajo que se le haya ofrecido. Este extracto de información resulta realmente relevante puesto que no se ha explicado en ninguno de los recursos web que se han empleado a lo largo del presente trabajo y es un aspecto especialmente importante a tener en cuenta para no realizar ninguna actividad o movimiento ilegal al entrar en España. A continuación, se expone el análisis de la traducción al inglés de este extracto:

Tabla 17

Comentarios sobre la traducción de la información en Figura 34

Criterio	Ejemplo(s)	Comentarios
Gramática	<i>Can I go to Spain in order to find a job offer...</i>	Como ya se ha explicado en otros análisis realizados en el presente trabajo, el inglés tiende a simplificar y acortar las oraciones. En este caso, tratándose especialmente de una pregunta, sería más apropiado dividir esta extensa pregunta en dos más cortas, por ejemplo: <i>Can I go to Spain in order to find a job offer without having a residence permit? Can I apply for it after I found a company that wants to hire me?</i>
	<i>His or her</i>	Para no repetir esta estructura y alargar el texto más de lo necesario, una opción de pronombres inclusivos en inglés es emplear <i>their</i> en sustitución de <i>his or her</i> . Aunque sea un pronombre en tercera persona del

		plural, se puede emplear a modo de tercera persona del singular.
Terminología	<i>Job offer</i>	En el caso de este término en la segunda oración del primer párrafo, probablemente la opción más correcta sea emplear simplemente <i>job</i> .
Ortografía	Ver <i>Figura 34</i>	<p>Tanto en el texto de origen como en el texto meta, sería más preciso que la primera oración del primer párrafo fuera seguida de dos puntos («:») para introducir las preguntas que, según aseguran, muchos de sus clientes hacen.</p> <p>La segunda oración del tercer párrafo carece de sentido, probablemente porque se haya olvidado añadir la preposición <i>in</i> entre <i>situation</i> y <i>Spain</i>.</p> <p>En este texto la expresión <i>in order to</i> se repite tres veces. Las dos primeras, esta expresión no va entre comas, sin embargo, en la tercera ocasión, sí se emplean comas. Primero es importante destacar que ocurre lo mismo en el texto original en español, por lo que es probable que sea un calco de este. Por otro lado, esto genera inconsistencia con el uso de los signos de puntuación, puesto que las tres oraciones tienen una estructura y una longitud similar en las que no sería estrictamente necesario el uso de comas para delimitar dichas oraciones puesto que no son excesivamente largas.</p>

En general, la traducción de este extracto, al igual que otros fragmentos analizados de la misma página web, es correcta ya que se comprende fácilmente y no se emplea terminología muy especializada, sin embargo, existen inconsistencias que afectan al estilo y a la comprensión del texto. Una de estas inconsistencias es el uso de los pronombres personales con los que se dirigen, en este caso, al trabajador extranjero: en el primer párrafo se habla en primera persona del singular, en el tercero, en segunda persona del singular y, en el cuarto, en segunda y tercera persona del singular. Esto también se debe a un calco del español puesto que esta inconsistencia se genera desde el principio, en el texto de origen. Sin embargo, al leer el texto en español para realizar la traducción es un problema que se puede detectar fácilmente y podría solucionarse en el texto de origen para no cometer el mismo error en el texto meta. Otra inconsistencia es el uso de las contracciones: al igual que se ha visto en otros fragmentos, en este texto no se sigue el mismo patrón para las contracciones, es decir, en algunos casos se emplean, bajando el

registro, y en otras no se hace uso de ellas, por lo que se eleva el registro del texto. A pesar de esto, el texto no presenta estructuras o terminología especializada, además, su carácter informal ayuda a que sea fácil y accesible a la comprensión de la ciudadanía en general. Se podría decir, pues, que este texto cumple su función informativa.

El siguiente requisito a tener en cuenta es que el trabajo que se solicita, pues si se trata de un empleo de alta ocupación, los ciudadanos de países terceros como el Reino Unido, no tendrán prioridad a la hora de ser seleccionados:

La posición específica de trabajo que te están ofreciendo

Digamos que te encuentras en tu país de origen, pero has encontrado una oferta de trabajo en España (o alguien lo ha hecho por ti). La compañía realmente considera que eres el candidato perfecto, y están dispuestos a contratarte y gestionar los trámites.

¿Se puede proceder? No tan deprisa. Hay algo más que debes tener en cuenta. Pues es muy probable que no tengas preferencia para ese puesto de trabajo determinado. Por ende, no vas a poder ser contratado.

¿Qué entendemos por preferencia?

Después de la crisis de 2008, las categorías de trabajo y las posiciones que se pueden ofrecer a los extranjeros disminuyeron drásticamente. En un intento por reducir la tasa de desempleo nacional, el Gobierno español obliga a las empresas a contratar primero a los ciudadanos españoles o ciudadanos de la UE en lugar de extranjeros para ciertas posiciones y puestos.

Por lo tanto, debes asegurarte primero de que la categoría de trabajo que se te ha ofrecido esté en la **lista de escasez de ocupación**.

Esa lista es publicada por el **INEM (Servicio Público de Empleo Estatal)**. Contiene todos los puestos de trabajo a los que no tendrás problemas para acceder una vez que hayas encontrado una oferta de trabajo adecuada. ¿Cuáles son esos puestos? Principalmente aquellos que tienen una cobertura más difícil; por ejemplo aquellos con falta de personal especializado.

Antes de la crisis, dentro de esa lista podías encontrar enfermeras y enfermeros, médicos, albañiles... Pero hoy en día la lista es mucho más corta. Por lo tanto, debes analizarla cuidadosamente y únicamente aceptar ofertas de trabajo que estén dentro de ella.

THE SPECIFIC JOB POSITION YOU ARE BEING OFFERED

Let's say that you are in your country of origin, but you have found a job offer in Spain (or someone did it for you). The company really considers that you are the perfect candidate, and they are willing to hire you.

Can you proceed? Well, there is something else you must take into account. Because maybe you do not have a preferred status for that certain job position, therefore you cannot be employed.

What do we mean by preference?

After the 2008 crisis, the working categories and positions that can be offered to foreigners decreased. In an attempt to reduce the national unemployment rate, the Spanish Government makes it compulsory for companies to hire first Spanish nationals or EU citizens rather than foreigners for certain positions.

Therefore, you must make sure that the working category you are being offered is on the **Shortage Occupation** list.

That list is published by **INEM** (the Public Service of State Employment). It contains all the job positions you will have no problem in accessing once you have found a suitable job offer. Which are those? Mainly those with more difficult coverage options, as there is a lack of specialized personnel for that sector, for example.

Before the crisis, inside that list, you could find nurses, doctors, masons... But nowadays the list is much shorter. Therefore you must carefully analyze it and only accept job offers inside it.

Figura 35. Permiso de trabajo por cuenta ajena.

Fuente: Balcels Group (s. f.).

Como se puede observar en la *Figura 35*, este extracto informativo trata el problema de los trabajos dependiendo de su ocupación. Como se explica, tras la crisis de 2008, en un intento de reducir el paro nacional en España, se crearon estas categorías

según su grado de ocupación en las que los ciudadanos españoles o europeos tienen preferencia a la hora de ser contratados. Estas listas pueden consultarse en la página web del Servicio Público Estatal de Empleo. En esta página web, clicando en la palabra «INEM» se abre el enlace a la página del SEPE en la que se pueden consultar estas listas en «qué es el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura», en el apartado de «empresas». Este enlace directo no resulta muy útil porque lo primero que aparece es la página principal del SEPE, por lo que es necesario navegar por toda la interfaz para encontrar la lista de ocupaciones de difícil cobertura. Para encontrar estas listas con mayor facilidad se puede poner en cualquier buscador de internet «empleos de difícil cobertura» y la primera coincidencia que aparece es la lista del SEPE. El catálogo que aparece es el relativo al segundo trimestre del año 2021 y, aunque la interfaz de la página web del SEPE este traducida al inglés, esta lista solo está en español, por lo que no es posible encontrar esta información de manera oficial en recursos web gubernamentales, sino que se tendría que confiar en páginas no oficiales ni gubernamentales para poder acceder a esta lista de empleos traducida al inglés.

Volviendo al contenido informativo relativo a la *Figura 35*, se observa que algunas de las profesiones que solían ser de difícil ocupación como personal médico y de enfermería o albañiles, no aparecen actualmente en esa lista. Según el catálogo del SEPE (2021), algunos de los empleos de escasa ocupación son ahora frigoristas navales, jefes de máquinas de buque mercante, camareros de barco, etc. Esta lista se divide por comunidades autónomas y provincias, pero se puede observar una tendencia generalizada en profesiones marítimas. A continuación, se procede a analizar la traducción del extracto de texto contenido en la *Figura 35*:

Tabla 18

Comentarios sobre la traducción de la información en Figura 35

Criterio	Ejemplo(s)	Comentarios
Gramática	Ver <i>Figura 35</i>	<p>La tercera oración del segundo párrafo resulta poco natural y, a pesar de no ser una traducción literal del texto en español. Una opción de traducción que resultaría más natural podría ser unir la segunda y la tercera oración, por lo que el resultado sería: <i>There is something you must take into account as you may not have a preferred status for that certain job position, therefore you may not be employed.</i></p> <p>Las dos últimas oraciones del sexto párrafo resultan poco naturales en inglés puesto que se trata de una traducción literal del español. Para mejorar la gramática de estas oraciones, sería necesario reformularlas. Un ejemplo sería: <i>Which are the shortage occupation</i></p>

		<i>positions? Mainly those in which there is a lack of specialised staff.</i>
Terminología	<p><i>The Public Service of State Employment</i></p> <p><i>Specialized personnel</i></p>	<p>SEPE son las siglas del nombre de la oficina de empleo, llamada Servicio Público Estatal de Empleo, y la traducción que aparece en la <i>Figura 35</i> es un calco del español y no resulta correcta. Para saber si hay una traducción acuñada o que se emplea en las páginas gubernamentales solo hay que consultar la página web de la institución cuyo nombre se desea traducir y hallar si la página web o por lo menos el nombre de la institución está traducida a otras lenguas. En el caso del SEPE tanto la página como el nombre están traducidas. Por tanto, según aparece en la web del SEPE, la traducción correcta sería <i>the public employment service State</i>.</p> <p>Esta elección terminológica no resulta incorrecta, sin embargo, consultando fuentes oficiales como IATE o EUR-Lex, se puede comprobar que un término más adecuado y común es <i>specialised staff</i>.</p>
Ortografía	Ver <i>Figura 35</i>	<p>En la primera oración del último párrafo hay un error de ortografía con el término <i>find</i>, puesto que se ha escrito sin la letra «-d» final.</p> <p>En la última oración del último párrafo, sería necesario añadir una coma después del adverbio <i>therefore</i>.</p>

Siguiendo la misma línea que los extractos de texto y su traducción de la web de Balcells Group, se puede decir que esta traducción es correcta puesto que emplea estructuras gramaticales sencillas y su terminología no es especializada. Además, se explica el proceso y el porqué de la existencia de estos empleos de difícil cobertura, algo que ayuda a comprender en profundidad esta parte del proceso. Por otro lado, sí existen aspectos que deben mejorarse: el primero aspecto relevante se encuentra en el texto de origen, en el que se emplea el término «escasez de ocupación» para referirse a los puestos de trabajo que son difíciles de cubrir. Al investigar en las páginas web de las instituciones españolas, se puede observar que a este tipo de empleos se les conoce como empleos u ocupaciones de difícil cobertura. Aunque en esencia estos dos términos signifiquen lo mismo, por un lado, el que se emplea en la página web de Balcells Group resulta una traducción directa del inglés *shortage occupation* y, por otro lado, siempre es más correcto emplear el término acuñado por las instituciones. Otros aspectos importantes que deben mejorarse es el uso abusivo de las estructuras del español, puesto que dejan ver que

la traducción se ha realizado con una herramienta de traducción automática y, a pesar de que las estructuras sean gramatical o terminológicamente correctas, el texto meta no resulta completamente natural en inglés. El siguiente aspecto relevante es el uso de las contracciones, que ya se ha ido comentando a lo largo del análisis de este recurso web. En este caso no se emplean contracciones y la decisión es homogénea y aplica a todo el texto. Sin embargo, este intento de elevar el registro de la traducción se ve truncado al emplear expresiones de registro informal como *let's say* o *well*, al comienzo de las oraciones.

A pesar de estos elementos que deben mejorarse, el texto es comprensible dado a su bajo nivel de dificultad, ya que cualquier persona angloparlante lo puede entender a la perfección. Se puede confirmar, por tanto, que este fragmento cumple con su función informativa.

El análisis de la información de la página web de Balcells Group resulta más extenso que los anteriores debido a la amplia cantidad de información sobre los visados que se proporciona. A pesar de que en gran parte de las figuras analizadas no se hable del fenómeno del *Brexit* de manera explícita, es bien sabido que estas normas aplican al Reino Unido puesto que, tras el 1 de enero de 2021, se considera un estado tercero.

El siguiente extracto de información que se va a analizar proviene del recurso web Immigration Lawyers Spain, una agencia especializada en materia de derecho migratorio, cuyo objetivo es ayudar a los ciudadanos extranjeros a acceder a España de manera sencilla y legal.

En su blog existen entradas con información de todo tipo, incluso algunas con información relativa al *Brexit* y a sus consecuencias para los ciudadanos británicos en España. No obstante, en estas entradas no se trata el tema de las consecuencias en el ámbito laboral, solo en materia de residencia, estudios, familiares, y del acuerdo de salida. Por otro lado, en su página web existe un apartado con información sobre los permisos de trabajo en España. Como ya se ha explicado a lo largo del presente trabajo, estos permisos son necesarios para los ciudadanos de países que no pertenezcan a la Unión Europea, Suiza, o el Espacio Económico Europeo, por lo tanto, los ciudadanos del Reino Unido requieren este permiso para acceder a España. A continuación, se procede a analizar la información sobre los permisos de trabajo que, además de en español, está disponible en inglés, francés y ruso:

CÓMO CONSEGUIR EL PERMISO DE TRABAJO EN ESPAÑA

EXISTEN **TRES FORMAS** PRINCIPALES:

› VISADO DE EMPRENDEDOR

Si estás planeando empezar tu propia empresa en España y se trata de un proyecto innovador y tecnológico, este permiso de residencia es para ti.

› TRABAJADOR ALTAMENTE CUALIFICADO

Este visado es para aquellos ciudadanos no europeos que tienen una oferta de trabajo como *mánager* o posición con salario alto similar.

› PERMISO DE TRABAJO REGULAR

Para aquellos que han encontrado una oferta de trabajo regular en España que considera la situación nacional de desempleo.

How to get a work permit in Spain

There are **three** main ways:

> ENTREPRENEUR VISA

If you are willing to set up your own company in Spain and your project is innovative and technological, this residence permit is for you.

> HIGHLY QUALIFIED WORKER VISA

This visa is for those non-EU citizens who have received a job offer as a manager or in another high-salary position in Spain.

> REGULAR WORK PERMIT

For those who have found a regular job offer in Spain that considers the national situation of unemployment.

Figura 36. Cómo conseguir el permiso de trabajo en España.

Fuente: Immigration Lawyers Spain (s. f.).

Al acceder al apartado con la información sobre los permisos de trabajo en España, lo primero que se puede encontrar es un breve esquema, que aparece a modo de imagen en la *Figura 36*, en el que se explica los tres tipos de visados principales que se pueden conseguir: el visado de emprendedor, es decir, para empezar un proyecto empresarial; el visado de trabajador altamente cualificado, para aquellos ciudadanos que pueden ocupar puestos de trabajo especializados; y, por último, el visado de trabajo regular que, según la información que se aporta, se entiende que es para aquellos ciudadanos que desean desempeñar un trabajo considerado de difícil cobertura.

Esta misma información aparece traducida al inglés, que formará parte del siguiente análisis:

Tabla 19

Comentarios sobre la traducción de la información en Figura 36

Criterio	Ejemplo(s)	Comentarios
Gramática	<i>That considers</i>	En esta oración, referida al tipo de permiso de trabajo regular, emplear la estructura <i>that considers</i> le puede restar naturalidad al texto meta. Para ello, se propone cambiar la estructura gramatical de esta oración, que quedaría de la siguiente manera: <i>For those who have found a regular job offer in Spain considered by/in the national situation of unemployment.</i>
Terminología	<i>Highly qualified worker</i>	Como ya se ha comprobado en análisis posteriores, el uso del término <i>highly qualified worker</i> como traducción de «trabajador altamente cualificado», no es incorrecto. No obstante, en la página web oficial del Gobierno del Reino Unido, los términos <i>highly skilled professional</i> o <i>highly skilled worker</i> tienen preferencia a la hora de referirse a este tipo de trabajadores. Por tanto, la opción más adecuada sería traducirlo según el nombre original en inglés

	<i>National situation of unemployment</i>	que aportan las autoridades británicas. A pesar de que la traducción del término «situación nacional de desempleo», según aparece en la <i>Figura 36</i> , no sea incorrecto, al buscarlo en internet y en diccionarios multilingües como Linguee o páginas de traductores como Proz, se puede observar que es más común emplear el término <i>national unemployment situation</i> .
Ortografía		No se detectan errores ortográficos.

Este breve esquema introductorio sobre los tipos de permisos de trabajo que se pueden solicitar para poder desarrollar la actividad laboral en España contiene cantidades de texto muy breves y sencillas, por lo que no se han detectado errores importantes, pues los que se han señalado en la Tabla 16 son simples propuestas para mejorar la calidad de la traducción. A pesar de ello, la traducción se presenta lo suficientemente aceptable, haciendo un uso de la gramática y la terminología correctos para que la población general angloparlante sea capaz de comprenderla. Se puede decir, entonces, que esta traducción cumple, de manera satisfactoria, su función de informar al lector.

Al continuar leyendo la información contenida en este apartado de la página web de Immigration Lawyers Spain se puede encontrar información más detallada sobre estos tres tipos de permiso. Como se ha mencionado en numerosas ocasiones a lo largo de este trabajo, para el análisis interesa conocer la información sobre los visados de trabajador altamente cualificado y por cuenta ajena. Por tanto, el siguiente fragmento que se va a analizar es aquel relativo a la información sobre el permiso de trabajo para los profesionales altamente cualificados:

 PROFESIONAL ALTAMENTE CUALIFICADO	 HIGHLY QUALIFIED PROFESSIONAL (HQP)
¿Para quién?	For whom?
El permiso como altamente cualificado es para aquellos individuos que tengan una oferta de trabajo de cualificación superior, o graduados/postgraduados de una universidades o escuelas de negocio prestigiosas.	The highly qualified visa is for those individuals who have a qualified job offer in Spain, or graduates/postgrads from universities and prestigious business schools.
¡PODEMOS OCUPARNOS DE TU CONTRATO LABORAL Y MANEJAR TUS NÓMINAS MENSUALES!	¡WE CAN TAKE CARE OF YOUR WORK CONTRACTS AND HANDLE MONTHLY SALARY SHEETS!
Documentos requeridos para la solicitud del visado de trabajador altamente cualificado:	Documents Required to apply for the highly skilled worker Visa:
Contrato Laboral Descripción del empleo en cuestión Currículum Pasaporte	Job Contract Job Description HQP Resume Passport

Figura 37. Permiso para trabajadores altamente cualificados.

Fuente: Immigration Lawyers Spain (s. f.).

En este apartado se puede observar información algo más ampliada sobre qué ciudadanos son considerados trabajadores altamente cualificados. Además, se añade un listado de la documentación requerida para poder presentar la solicitud de obtención de este tipo de visado: el contrato de trabajo, una descripción del puesto, el currículum y el pasaporte. Esta misma información está traducida al inglés, que formará parte de la siguiente tabla de análisis:

Tabla 20

Comentarios sobre la traducción de la información en Figura 37

Criterio	Ejemplo(s)	Comentarios
Gramática	<i>We can take care of...</i>	En este caso, para acortar la oración y no emplear dos verbos distintos que actúan como sinónimos, se puede emplear el verbo <i>take care of</i> acompañando a los dos sustantivos: contrato laboral y nóminas mensuales. La oración por tanto quedaría de la siguiente forma: <i>we can take care of your work contracts and monthly payslip</i> (empleando la terminología correcta para este último término, que se explicará en el apartado de terminología).
Terminología	<p><i>Highly professional qualified</i></p> <p><i>HQP</i></p> <p><i>Highly qualified visa</i></p>	<p>Como ya se ha visto en la tabla anterior, la mejor opción de traducción para el término «trabajador altamente cualificado» es <i>highly skilled professional</i> o <i>highly skilled worker</i>.</p> <p>Siguiendo en la misma línea del término anterior, si se quiere añadir las siglas de la denominación de este tipo de trabajador, es importante saber que <i>HQP</i> hace referencia a <i>highly qualified personnel</i>, y no a <i>highly qualified professional</i>.</p> <p>Al igual que se ha explicado en los dos términos anteriores, la mejor opción de traducción es <i>highly skilled visa</i>. Por otro lado, al buscar este término en internet se puede comprobar que no existe como tal, por lo que habría que añadir un sustantivo que complementa al adjetivo <i>highly skilled</i> que, en este caso, sería <i>worker</i>.</p>

	<i>Salary sheet</i>	<p>o <i>professional</i>. Por lo que la traducción final sería <i>highly skilled worker visa</i>.</p> <p>Para este contexto y teniendo en cuenta el texto de origen, la traducción más correcta para nómina sería <i>payslip</i>, puesto que <i>salary</i> es un término muy general para referirse al salario. Además, la palabra <i>sheet</i> podría suprimirse puesto que <i>payslip</i> es el término que se emplea para referirse a los documentos de las nóminas.</p>
Ortografía	Ver <i>Figura 37</i>	Como bien es sabido, en inglés los signos de exclamación e interrogación solo se añaden al final de la oración, por lo que sería necesario eliminar la primera marca de exclamación que aparece en la oración del segundo párrafo.

Como se ha podido observar en el análisis, la traducción sobre la información de los visados de trabajador altamente cualificado, no resulta correcta por completo. Lo primero que se observa es el mal uso de la terminología especializada que, a pesar de no ser muy compleja, no está bien traducida. Además, se encuentran inconsistencias a la hora de escoger una traducción para el término «trabajador altamente cualificado», ya que en todo momento se emplea *highly qualified professional* que, como ya se ha comprobado, no es la traducción más adecuada y, en las últimas líneas se cambia esta traducción a *highly skilled worker*, que resulta ser el término que se considera más correcto al estar acuñado en la página web de las autoridades británicas. Otro aspecto relevante es que, en el primer párrafo, al referirse a trabajadores graduados, en inglés se emplea el término completo *graduates*, sin embargo, para los trabajadores postgraduados, se hace uso de la abreviatura *postgrads*. Este uso indistinto de las abreviaturas le resta seriedad y coherencia al texto meta. Por otro lado, algunos de estos errores vienen dados por el uso de herramientas de traducción automática sin su posterior y correspondiente revisión, como puede ser el mal uso de los signos de exclamación o las inconsistencias terminológicas. Todos estos errores y aspectos señalados no afectan directamente a la comprensión del texto, puesto que no se hace uso de estructuras gramaticales o terminológicas demasiado especializadas, pero sí dificulta su lectura puesto que es sencillo reparar en errores que se podrían resolver fácilmente haciendo una revisión del texto meta. Por tanto, se puede decir que esta traducción no cumple por completo su función.

El siguiente extracto informativo que se va a proceder a analizar es aquel referido a la información sobre los permisos de trabajo regular en España, que se dividen en permisos de trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia. Tal y como se ha mencionado anteriormente, el tipo de permiso que interesa analizar en este trabajo es el relacionado con el trabajo por cuenta ajena:

PERMISO DE TRABAJO REGULAR EN ESPAÑA: REQUISITOS PRINCIPALES

PERMISO DE TRABAJO POR CUENTA AJENA

Existen **dos requisitos principales** que deberás tener en cuenta para solicitar el permiso de trabajo para empezar a trabajar para una empresa en España:

- No puedes estar dentro del país** para empezar con la solicitud del visado, y será tu empleador (la persona que te contratará) quién debe iniciar el proceso
- No cualquier oferta de trabajo es válida. Para ser aceptado, **el puesto de trabajo debe estar dentro del listado de escasez**, el cuál respeta la situación de desempleo nacional

Main requirements: regular work permit in Spain

WORK PERMIT AS AN EMPLOYEE ("POR CUENTA AJENA")

There **two main requirements** you will need to consider in order to get your work permit in Spain as a worker for a company are the following:

- You cannot be inside Spain in order to apply for this visa, and it will be your employer the one initiating the application procedure
- Not every single job offer will be valid. The concrete job position must be inside a shortage list that respects the national situation of unemployment in Spain.

Figura 38. Permiso de trabajo por cuenta ajena.
Fuente: Immigration Lawyers Spain (s. f.).

En esta *Figura 38* se explican los requisitos principales para poder solicitar el visado de trabajo por cuenta ajena, es decir, como empleado de una agencia, empresa, etc. Los dos requisitos a tener en cuenta son que el ciudadano que desee solicitar este tipo de permiso no puede permanecer en España a la hora de realizar la solicitud, y que el puesto de trabajo que se le haya ofrecido debe estar considerado en la lista de ocupaciones de difícil cobertura. Estos dos requisitos ya resultan conocidos, puesto que son los mismos que el equipo de Balcells Group anunciaba en su página web (ver *Figura 35*). Al igual que el resto de información sobre los visados de trabajo de esta página web, este extracto también dispone de una traducción en inglés que se analizará a continuación:

Tabla 21

Comentarios sobre la traducción de la información en Figura 38

Criterio	Ejemplo(s)	Comentarios
Gramática	<i>There two main requirements... are the following:</i>	<p>Para completar esta oración y que sea correcta sería necesario añadir un verbo. Para este contexto el verbo adecuado sería <i>are</i>, por lo que la oración quedaría de la siguiente manera: <i>there are two main requirements...</i></p> <p>Siguiendo con la misma oración, se detecta un error gramatical que altera la coherencia de la oración puesto que si se añade la construcción <i>there are</i> no es necesario repetir el verbo <i>are</i> al final de la oración. Por otro lado, si se</p>

		<p>quiere emplear la construcción <i>are the following</i>, sería necesario sustituir el <i>there are</i> inicial por el artículo definido <i>the</i>. Por tanto, esta oración podría reformularse de las siguientes formas:</p> <p><i>There are two main requirements you will need to consider in order to get your work permit in Spain as a worker for a company.</i></p> <p><i>The two main requirements you will need to consider in order to get your work permit in Spain as a worker for a company are the following.</i></p> <p>En línea con esta oración, al tratarse de un enunciado que está introduciendo un listado de ideas, en este caso, de requisitos, la oración debería ser más breve o incluir pausas entre las distintas ideas. Para ello se proponen varias soluciones:</p> <p>La primera solución sería explicar en un primer párrafo el significado de <i>employee</i> («por cuenta ajena») para así poder suprimir el sintagma <i>as a worker for a company</i> y acortar la oración.</p> <p>La segunda solución sería emplear la primera oración corregida que se ha propuesto unos párrafos más arriba, puesto que es más breve: <i>There are two main requirements you will need to consider in order to get your work permit in Spain as a worker for a company.</i></p>
	<p><i>And it will be your employer...</i></p>	<p>En el caso de la oración perteneciente a la primera viñeta, el problema proviene del texto de origen, del cual el texto meta es un calco. En esta viñeta se explica que el ciudadano no puede estar en España a la hora de solicitar el visado y que es trabajo del empleador dar el primer paso en la solicitud. Estos dos sintagmas no contienen gran correlación entre ellos, por lo que sería más correcto separar las dos ideas por un punto o disponerlas en dos viñetas distintas:</p>

Terminología	<i>National situation of unemployment</i>	Como ya se explicó en el análisis anterior, la opción de traducción más correcta sería <i>national unemployment situation</i> y no la que aparece en la <i>Figura 38</i> .
Ortografía	Ver <i>Figura 38</i>	Al hacer un listado con viñetas con los diferentes requisitos para conseguir el visado de trabajo, no es necesario añadir el punto al final de la oración. Esta regla se sigue en el texto en español, pero solo en la primera viñeta del texto en inglés, por lo que sería necesario eliminar el punto final que aparece en segunda oración de la segunda viñeta en el texto traducido.

Como se puede observar en la tabla de análisis, este texto, pese a su brevedad, comete varios errores gramaticales, además de contener ciertos aspectos a mejorar. Si bien es cierto que estos errores no consiguen hacer el texto incomprensible, sí afectan al ritmo de lectura, pues es probable que una persona angloparlante repare fácilmente en estos errores. Un aspecto positivo que destacar es que se añada la traducción en español del tipo de trabajador *employee* («por cuenta ajena») para que los ciudadanos británicos puedan localizar con sencillez el grupo de trabajadores al que pertenecen cuando accedan a los trámites en línea que no contengan una traducción al inglés. Además, este texto no presenta terminología especializada por lo que su lectura es apta para la ciudadanía general. Se podría decir, a pesar de los errores encontrados en un texto de esta brevedad, que la traducción cumple con su función de informar al lector. Aunque, cabe señalar que es un extracto de información tan breve que no servirá para solucionar grandes dudas al lector, sino para complementar o contrastar la información de otros recursos web.

Con el análisis de la traducción de perteneciente a la *Figura 38* se puede dar por concluido el apartado del análisis de las muestras obtenidas en distintas páginas web, tanto gubernamentales como no gubernamentales. Dada la extensión limitada del presente trabajo no es posible recoger más muestras para ampliar y contrastar en mayor medida los datos encontrados. Por tanto, a continuación, se expondrán las conclusiones extraídas de estos análisis en relación con la información plasmada en el marco teórico.

5. Conclusiones

Con relación al marco teórico y al análisis del presente trabajo se pueden extraer una amplia cantidad de conclusiones:

Como ya se ha podido verificar a lo largo del trabajo, el foco del análisis estaba puesto en las páginas web gubernamentales y no gubernamentales, para comprobar si estas tenían su información traducida o al español o al inglés, según correspondiera. Al navegar por la interfaz de las páginas web gubernamentales se ha podido observar que la disposición de los distintos apartados y la organización de la información se encuentra de forma más accesible en las páginas web del Gobierno británico, y que la información relativa a los visados y el trabajo en el Reino Unido puede encontrarse casi en su totalidad en una sola página web: GOV.UK. Esto no ocurre al navegar por la interfaz de los

recursos web gubernamentales españoles, puesto que es necesario visitar distintas páginas web, pertenecientes a diversos ministerios, para encontrar información sobre visados y trabajo. Además, algunos de los enlaces que se proporcionan no funcionan correctamente y es necesario encontrar otra vía para poder acceder a ciertas secciones de la información.

Otro aspecto que varía entre el Reino Unido y España a la hora de buscar información o documentación sobre el proceso de obtención de un visado o de un permiso de trabajo es que los trámites a realizar suelen ser telemáticos o por correo ordinario en el Reino Unido y de carácter presencial en España. Si bien es cierto que existen muchos trámites que se pueden realizar por vía telemática en España, los enlaces, como ya se ha mencionado en el párrafo anterior, no siempre funcionan o la información es confusa y resulta extremadamente complicado acceder a la tramitación en línea, incluso para los ciudadanos españoles que conocen en mayor medida este tipo de procesos en España.

La parte central y más importante de este trabajo está relacionada con la utilidad de la información contenida en las páginas web gubernamentales y no gubernamentales (blogs de viajes, páginas de derecho, etc.) y de su traducción al inglés o al español en caso de que la haya. Con relación a esta cuestión se han obtenido numerosos e interesantes resultados de los que extraer más conclusiones:

Como ya es sabido, el inglés es la lengua más hablada en el mundo si se tienen en cuenta tanto a sus hablantes nativos como no nativos. Esto se ve reflejado en el presente trabajo de manera que la mayor parte de la información web redactada originalmente en inglés no cuenta con traducciones disponibles a otras lenguas, ni si quiera cuando se trata de información específica dirigida a inmigrantes o futuros inmigrantes que probablemente no tengan un nivel de inglés suficiente para comprender cierta información o enfrentarse a trámites administrativos completamente en inglés, lo cual supone una gran desventaja para ellos. Además, según se ha podido comprobar en el análisis realizado en este trabajo, las páginas web cuya información se encuentra traducida al español suelen ser aquellas no gubernamentales. Esto no quiere decir que necesariamente cuenten con un equipo de traductores, pues en algunos casos es evidente que la traducción se ha realizado con alguna herramienta de traducción automática y sin posesición, como ocurre en la *Figura 25* y en la *Figura 26* del análisis.

El español, por el contrario, a pesar de ser una de las lenguas más habladas del mundo, en un intento de llegar a los mercados y a la población internacional que es, sobre todo, angloparlante, suele hacer más uso de la traducción de algunas secciones de las páginas web para conseguir este objetivo. En el presente trabajo esto se ve reflejado porque la mayor parte de la información web del Gobierno de España cuenta con traducciones a varias lenguas entre las que siempre aparece el inglés. Es por tanto más sencillo para un ciudadano angloparlante informarse sobre los trámites a realizar para la obtención de un visado o de un permiso de trabajo en una página web española puesto que, con más seguridad, la encontrará traducida. No obstante, no todo son ventajas en ese aspecto: como se ha podido comprobar con la realización del análisis, estas traducciones no siempre son correctas o precisas ya que, al igual que se ha visto con la información en inglés, se suelen emplear herramientas de traducción automática sin posesición. En los casos en los que el uso de estas herramientas no es tan evidente, el equipo de traducción emplea traducciones literales del español, casi palabra por palabra, lo que resta naturalidad al texto meta en inglés, como se puede observar en la *Figura 11*, la *Figura 17* y la *Figura 18*.

Aunque el número de páginas web o la cantidad de información en español traducida al inglés sea mayor que en el caso contrario, se ha podido comprobar que en una misma página web no todos los apartados aparecen traducidos, como ocurre en el Portal de Inmigración, *Figura 14* y *Figura 15*. Esto dificulta a los ciudadanos angloparlantes el conseguir información o un documento específico que necesitan para realizar algún trámite. En el caso del Portal de Inmigración, se puede ver en la *Figura 16* que los folletos informativos cuentan con versiones traducidas a varias lenguas, incluido el inglés, pero la interfaz de la página web y las distintas pestañas que hay que recorrer para llegar a estos folletos solo está disponible en español. Lo mismo ocurre en la *Figura 1* vinculada a la obtención de un visado para Reino Unido desde España. Para encontrar este extracto informativo traducido al español se tuvo que recurrir a una búsqueda general de información sobre visados, ya que no es posible encontrar esta información directamente desde la página web del Gobierno británico sino se tienen conocimientos básicos de inglés, ya que las pestañas anteriores se encuentran redactadas en inglés sin una traducción al español que facilite llegar hasta el texto que aparece en la *Figura 1*.

Es en este punto donde se plantea la falta de homogeneidad y consenso en las traducciones. Por un lado, las páginas web gubernamentales deberían ser recursos serios y oficiales en los que los ciudadanos puedan confiar, sin embargo, el hecho de que las traducciones de una misma página web gubernamental contengan tantas discrepancias, así como errores de ortografía tan básicos y detectables como los que aparecen en las Tablas 3, 5 y 6, entre otras, restan seriedad y fiabilidad a la información. Por otro lado, las páginas web de abogados también deben cuidar la información que publican y sus traducciones, aunque en menor medida, puesto que en estas páginas lo que normalmente se busca es servir como apoyo o como gestor de trámites para la persona interesada, y puede ser de gran ayuda para el ciudadano encontrar información que emplee un lenguaje más claro y accesible, como es el caso de los extractos de información analizados que se han extraído de la página web de Balcells Group. Por último, también se han analizado fragmentos informativos de páginas web turísticas y blogs de viajes, cuya misión no es servir de guía completa para conocer cómo obtener un visado o un permiso de trabajo en España o en el Reino Unido tras el *Brexit*, sino complementar o dar una visión general del proceso. Por tanto, la necesidad de cuidar minuciosamente los contenidos y sus traducciones se ve aún más reducida con respecto a las páginas web gubernamentales o a las páginas web sobre derecho y abogacía. Sin embargo, el hecho de que en estos dos últimos casos se trate de páginas web no gubernamentales ni oficiales, no quiere decir que se deba descuidar por completo las traducciones y emplear cualquier herramienta de traducción automática sin posesición, como se puede ver, por ejemplo, en la *Figura 34* y en la *Figura 38*, en las que se pueden observar errores gramaticales básicos o faltas de ortografía que se podrían solucionar de manera sencilla realizando una posesición.

A raíz de esta falta de homogeneidad y consenso en las traducciones, surge el debate sobre la falta de reconocimiento de la traducción e interpretación en los servicios públicos (TISP). Al igual que se ha explicado en el párrafo anterior, esta idea se refleja a través de los ejemplos que se han analizado a lo largo del presente trabajo. Se ha podido comprobar, pues, que las cuestiones expuestas en el marco teórico sobre la falta de reconocimiento y profesionalización de la TISP son ciertas. Como ya se ha explicado en el marco teórico, existen organizaciones que tratan de mejorar las condiciones laborales y el reconocimiento del personal de traducción e interpretación en los servicios públicos, aunque el proceso para conseguir este objetivo es lento y tedioso. La solución a esta falta de consenso y de profesionalización debería surgir por parte de los gobiernos y de las instituciones con mayor reconocimiento, contratando a un equipo de traducción lo

suficientemente amplio y con las competencias necesarias que pudiese hacerse cargo, de manera profesional, de la traducción a distintas lenguas de la información gubernamental que se quiere presentar en las páginas web. Este mismo proceso debería hacer cualquier agencia o empresa, como los bufetes de abogados o las agencias de turismo, que quiera ofrecer información telemática multilingüe sobre cuestiones de visados o permisos de trabajo, puesto que una mala traducción puede llevar a confusión y, por tanto, a errores en los trámites que los ciudadanos deban realizar. También se debe tener especial cuidado a la hora de traducir blogs que no son oficiales o gestionados por una institución. Hoy en día cualquier persona puede escribir información en un blog y traducirla para llegar a mayor audiencia, pero tanto la información original como la traducción pueden no ser correctas si no se cuentan con los conocimientos necesarios. Por tanto, es importante señalar que este tipo de recursos web serían útiles si se contrastan con información oficial y verificada.

Debido a las limitaciones de este estudio no se ha podido ampliar en mayor rango la búsqueda de información en línea sobre visados y permisos de trabajo en España o en el Reino Unido ahora que ha abandonado la Unión Europea. Además, al ser el *Brexit* un tema de actualidad sujeto a variables, la búsqueda de información relativa a estas cuestiones se ha visto reducida. Sin embargo, resultaría muy interesante que, en un futuro, cuando las bases del *Brexit* y su nuevo modelo económico y social estuvieran bien establecidas, se pudiera ampliar este análisis para poder ofrecer una cantidad mayor de resultados que pudieran servir como denuncia para la falta de reconocimiento y de profesionalización de la labor del personal de traducción de interpretación en servicios públicos, en este caso más concreto, en el ámbito de la traducción jurídica-administrativa. Con el presente estudio se espera poder poner en juego la cuestión de la falta de servicios de traducción e interpretación en las instituciones judiciales y administrativas en relación con las novedades que vayan surgiendo del *Brexit*, y mejorar así estos servicios tanto en instituciones gubernamentales como no gubernamentales.

Referencias

Alonso Rebolledo, R. (24 de agosto de 2016). ¿Cuál es la historia del Brexit? *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/internacionales/Cual-es-la-historia-del-Brexit-20160824-0120.html>

Balcellsg (s. f.). Cómo Conseguir el Permiso de Trabajo en España. *Balcells Group*. <https://balcellsgroup.com/es/permiso-de-trabajo-en-espana/>

Balcellsg (s. f.). ¿Qué pasará con los ciudadanos del Reino Unido en España después del BREXIT? *Balcells Group*. https://balcellsgroup.com/es/impacto-del-brexit-en-espana/#El_problema_con_el_permiso_de_trabajo

BBC News Mundo (30 de enero de 2020). Brexit: qué cambiará para visitar, trabajar y estudiar en Reino Unido tras la salida del país de la Unión Europea. *BBC*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-51266689>

BBC News Mundo. (31 de diciembre de 2020). Brexit: Reino Unido y España alcanzan un principio de acuerdo para Gibraltar. *BBC*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-55501923>

Bertasiute, V. (2015). *Análisis comparativo de los códigos deontológicos en España, Lituania y el Reino Unido*. [Trabajo de Fin de Máster, Universidad de Alcalá]. <https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/23801>

Camacho, M. (11 de mayo de 2021). Estatuto de los Trabajadores: ¿Qué es y cómo funciona? *FactorialBlog*. <https://factorialhr.es/blog/como-funciona-estatuto-trabajadores/>

CAP 270, a CIBT Company (s. f.). Visados de Reino Unido https://visados.org/destination/gbr/reino_unido-Visado

Carretero González, C. (6 de febrero de 2018). La importancia e influencia del uso del lenguaje claro en el ámbito jurídico. *Repositorio Comillas*. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/25574>

Cedillo Corrochano, C. (2016). Análisis de la Presencia Mediática de la TISP en España y de su Posible Profesionalización. *FITISPos International Journal*, 3, 164-173.

Comisión Europea (s. f.). *Derechos en el trabajo*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=es>

Consecuencias del Brexit para Ciudadanos Británicos en España (12 de febrero de 2020). *Immigration Lawyers Spain*. <https://www.immigrationspain.es/consecuencias-brexit-en-espana/>

Cómo conseguir el permiso de trabajo en España (s. f.). *Immigration Lawyers Spain*. <https://www.immigrationspain.es/permiso-de-trabajo/>

Consejo de la Unión Europea. (20 de octubre de 2020). *Brexit*. <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/eu-uk-after-referendum/>

Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*. Arts. 7, 14, 28.1, 28.2, 35 y 37. 29 de diciembre de 1978 (España). [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1))

Dirección General de Tráfico. (s. f.). *DGT y el Brexit*. <https://www.dgt.es/es/seguridad-vial/paises-y-organizaciones-internacionales/union-europea/DGT-y-el-Brexit/>

El Economista. (19 de febrero de 2019). El Brexit aprieta el mercado laboral en Reino Unido: los salarios suben a niveles récord por la falta de trabajadores. *El Economista*. <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/9709277/02/19/El-Brexit-aprieta-el-mercado-laboral-en-Reino-Unido-los-salarios-crecen-a-niveles-record-por-la-falta-de-trabajadores.html>

Embajada de España en Reino Unido. (Enero de 2021). *Trabajar en Reino Unido. Visados*. [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/consejerias/reinounido_archivos/T](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/consejerias/reinounido_archivos/Trabajar_en_Reino_Unido-Visados.pdf)
[rabajar en Reino Unido-Visados.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/consejerias/reinounido_archivos/Trabajar_en_Reino_Unido-Visados.pdf)

Equipo de redacción de Economist & Jurist. (22 de diciembre de 2020). Brexit: procedimientos para que trabajadores británicos eviten situaciones de irregularidad. *Economist & Jurist*. <https://www.economistjurist.es/noticias-juridicas/brexit-procedimientos-para-que-trabajadores-britanicos-eviten-situaciones-de-irregularidad/>

Europa Press. (1 de enero de 2021). ¿Qué cambia con el Brexit para los españoles que quieran vivir, estudiar o visitar Reino Unido? *La Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/internacional/20210101/6161170/brexit-vivir-estudiar-visitar-turismo-reino-unido-espanoles.html>

Expatica. (4 de junio de 2021). *Find out if you need a Spanish visa or permit to visit, live, work, or study in Spain*. <https://www.expatica.com/es/moving/visas/spain-visa-102354/>

Expatica. (4 de junio de 2021). *Moving to Spain to work? Find out if you need a visa or permit to work in Spain, and the procedures for applying for your Spanish work permit.* <https://www.expatica.com/es/moving/visas/spain-work-visa-103258/>

Fernández, A. (27 de enero de 2020). El origen del Brexit. *La Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20200124/473098805071/brexit-origen-inmigracion-populismo-fake-news-crisis.html>

Gispert, B. (3 de febrero de 2021). Qué necesitas para ir a trabajar al Reino Unido tras el Brexit. *La Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/economia/20210203/6211259/reino-unido-trabajar-permiso-brexit-espanoles-emigrar.html>

Gobierno de Canarias. (19 de mayo de 2020). *Entidades y órganos competentes en materia de información pública.* <https://www.Gobiernodecanarias.org/transparencia/solicitudes/entidades-y-organos-competentes-en-materia-de-informacion-publica/>

González Núñez, G. (2016). *Translating in Linguistically Diverse Societies*. John Benjamins Publishing Company. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6270068>

GOV.UK. (14 de octubre de 2020). *Employing EU citizens in the UK.* <https://www.gov.uk/guidance/employing-eu-citizens-in-the-uk#checking-an-eu-citizen-job-applicants-right-to-work>

GOV.UK. (15 de octubre de 2014). *Cómo solicitar un visado para el Reino Unido desde España.* <https://www.gov.uk/government/news/264303.es>

GOV.UK. (24 de mayo de 2021). *Visiting the UK as an EU, EEA or Swiss citizen.* <https://www.gov.uk/guidance/visiting-the-uk-as-an-eu-eea-or-swiss-citizen#driving-in-the-uk>

GOV.UK. (s. f.). *Dismissal: your rights.* <https://www.gov.uk/dismissal#:~:text=Dismissal%20is%20when%20your%20employer,acted%20reasonably%20in%20the%20circumstances/>

GOV.UK. (s. f.). *National Minimum Wage and National Living Wage rates.* <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>

Hicheri, L. (8-10 de mayo de 2008). *Traducción e interpretación en instituciones públicas* [Mesa redonda]. El español, lengua de traducción para la cooperación y el diálogo. Actas del IV Congreso «El español, lengua de traducción», Toledo. https://cvc.cervantes.es/lengua/esletra/esletra_04.htm

IAbogado. (s. f.). *La normativa laboral.* <https://iabogado.com/guia-legal/en-el-trabajo/la-normativa-laboral>

Iberley. (22 de febrero de 2021). *Salario Mínimo Interprofesional para el año 2021.* <https://www.iberley.es/temas/salario-minimo-interprofesional-ano-2021-10951>

Iberley. (30 de diciembre de 2020). *Novedades en las relaciones laborales por el Brexit.* <https://www.iberley.es/noticias/novedades-relaciones-laborales-brexit-30706>

La Declaración Universal de los Derechos Humanos. Artículos 23, 24, y 25. 10 de diciembre de 1948. <https://dudh.es/tag/trabajo/>

La Moncloa. (30 de diciembre de 2020). *Qué es el Brexit*. <https://www.lamoncloa.gob.es/brexit/acercadelbrexit2/Paginas/index.aspx>

López, L. (1 de septiembre de 2016). Consecuencias laborales del Brexit. *Gómez-Acebo & Pombo*. <https://www.ga-p.com/publicaciones/consecuencias-laborales-del-brexit/>

Mayoral Asensio, R. (2002). ¿Cómo se hace la traducción jurídica? *Puentes. Hacia nuevas investigaciones en la mediación intercultural*, 2, 9-14.

Meneses, N. (21 de mayo de 2021). Esto es lo que necesitas saber para estudiar o trabajar en el Reino Unido tras el Brexit. *El País*. https://elpais.com/economia/2021/05/20/actualidad/1621503909_004978.html

Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. (1 de enero de 2021). *Brexit*. <http://www.exteriores.gob.es/brexit>

Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. (1 de enero de 2013). *Visados de larga duración*. <http://www.exteriores.gob.es/Portal/en/ServiciosAlCiudadano/InformacionParaExtranjeros/Paginas/VisadosDeLargaDuracion.aspx>

Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. (1 de enero de 2013). *Trabajar en España*. <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/ServiciosAlCiudadano/InformacionParaExtranjeros/Paginas/Trabajar.aspx>

Ministerio del Interior. (s. f.). *Medidas para el Brexit*. <http://www.interior.gob.es/web/servicios-al-ciudadano/brexit/>

Naujoël. (19 de junio de 2020). *El derecho laboral en la Unión Europea*. <https://derechouned.com/laboral/trabajo/11854-el-derecho-laboral-en-la-union-europea>

Petkovich, D. (3 de marzo de 2021). Visados para el Reino Unido: Guía definitiva. *Life in Belfast*. <https://www.lifeinbelfast.es/visados-para-reino-unido/>

Portal de Inmigración. (s. f.). *Residir y trabajar en España*. <https://extranjeros.inclusion.gob.es/es/informacioninteres/informacionprocedimientos/ciudadanosnocomunitarios/residirtrabajar.html>

Real Academia Española (RAE). (11 de marzo de 2021). *Firma del «Protocolo general de colaboración para el fomento de un lenguaje jurídico moderno y accesible para la ciudadanía»*. <https://www.rae.es/noticia/firma-del-protocolo-general-de-colaboracion-para-el-fomento-de-un-lenguaje-juridico-moderno>

Real Decreto 724/2020, de 4 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de la Oficina de Interpretación de Lenguas del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. *Boletín Oficial del Estado*, 7 de agosto de 2020, núm. 212, pp. 64980-64989. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-9271>

Real Decreto-ley 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, núm. 255, pp. 100224-100308. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430>

Right to statements of employment particulars, section 1 (6 de abril de 2020). *Employment Rights Act 1996*, [legislation.gov.uk. https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/1](https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/1)

Ríos, B. y Suanzes P. (24 de diciembre de 2020). La UE y Reino Unido cierran el acuerdo comercial para la relación post Brexit. *El Mundo*. <https://www.elmundo.es/internacional/2020/12/24/5fe36ed8fc6c8340408b45d5.html>

Ruiz-Cortés, E. (2019). Comparación de la traducción de recursos digitales en un procedimiento de extranjería en España y en el Reino Unido: un estudio de caso. *Revista de Llengua i Dret, Journal of Language and Law*, 71, 223-237. <https://doi.org/10.2436/rld.i71.2019.3245/>

Sánchez Galán, J. (4 de octubre de 2016). *Brexit*. <https://economipedia.com/definiciones/brexit.html>

Servicios Público de Empleo Estatal (SEPE) (2021). *Qué es el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/informacion-para-empresas/profesion-de-dificil-cobertura/profesion-mas-demandadas.html>

Servicios Público de Empleo Estatal (SEPE) (s. f.). *Modalidades de Contratos*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>

Spain Visa (s. f.). *UK citizens in Spain after Brexit*. <https://www.spainvisa.eu/uk-citizens-in-spain-after-brexit/>

Taibi, M. y Ozolis, U. (2018). *Traducción en los servicios públicos*. Granada: Comares.

Trades Union Congress (TUC) (15 de enero de 2017). *Working in the UK – a guide to your rights*. <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/working-uk-guide-your-rights>

Valero Garcés, C. y Gauthier Blasi, L. (2010). Bordieu y la traducción e interpretación en los servicios públicos: hacia una teoría social. *MonTI. Monografías de Traducción e Interpretación*, (2), 97-117. <https://doi.org/10.6035/MonTI.2010.2.5>

Vázquez y del Árbol, E. (2015). Traducción de textos jurídicos y administrativos. En M.A. Penas Ibáñez. *La Traducción. Nuevos planteamientos teórico-prácticos* (pp. 119-138). Síntesis. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=577513>

Versión consolidada del Tratado de la Unión Europea. Artículo 50. 7 de junio de 2016. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:12016M050>

Vigier Moreno, F. J. (2010). La nueva normativa del Traductor-Intérprete Jurado. *La Linterna del Traductor*, número 4. <http://lalinternadeltraductor.org/n4/traductor-interprete-jurado.html>

Visit London. (s. f.). Visados para el Reino Unido. <https://www.visitlondon.com/es/informacion-para-el-viajero/viajar-a-londres/aduanas-y-visados/visados>

ANEXO

Introduction

The aim of this paper is to delve into the main characteristics of Brexit. This means the withdrawal process of the United Kingdom from the European Union. This paper will explore the changes and the consequences in relation to the labour legislation between the United Kingdom and the European Union, more concretely Spain. This historic event, which started to be effective on the 31st December 2020 at 0:00, promises to be a radical change in the British country's relationship with the rest of the Member States, according to the *Ministerio de Asuntos Exteriores* (2021), on its official website. One of the changes Brexit will bring is the exchange of workers. Since in 1973 the United Kingdom joined the European Union, and until 2021, freedom of movement was part of their right as Member States of the European Union. In this way, according to *BBC News Mundo* (2020), British workers could freely leave and enter the country in order to seek for a job.

Although entering the United Kingdom for work reasons may currently entail several difficulties, a citizen from the European Union who meets all the requirements stated in the withdrawal agreement can migrate to the British state to work, according to Gispert (2021) in *La Vanguardia*, a Spanish newspaper. The same occurs in the case of British citizens who wish to work in any country belonging to the European Union. However, in order for the interested person to know whether or not they meet these requirements, they must be informed about the information published by the governments, which is not always translated or properly translated. Thus, this paper aims to investigate which pieces of information or documentation published on the Spanish Government and the British Government websites is or is not translated, and if translated, whether it is properly adapted and accessible to the general citizenry. Furthermore, this paper also aims to explore if the information divulged in the government's websites can be broaden or complemented by non-governmental information found in other type of websites such as travel blogs, law firms, etc.

The hypothesis of this paper is, therefore: the essential information in order to know how to enter the United Kingdom as a Spanish or European citizen, and vice versa, is not properly translated, using a clear legal language adapted to the general citizenry. It is therefore likely to cause confusion among citizen when it comes to conduct the necessary arrangements to travel for work purposes to the United Kingdom or Spain, as well as to other Member States after Brexit. As Brexit is a currently relevant and in constant change issue, this information may be updated over time. Nevertheless, certain short-term objectives are intended for this paper. Firstly, it is identifying the changes in the labour legislation are currently occurring and will occur in the future now that the United Kingdom has officially withdrawn the European Union. This will be broadened in the next stage of this paper. Secondly, it is to develop a comparative analysis to prove if the information provided by the Spanish and British government's websites is similar, as well as to investigate which information on this websites is whether or not translated and, if so, whether it is properly translated. The last step is to search for information in other non-governmental websites to check if it can be useful to broaden and complement the one provided by the governments. These last two points will be explained in depth through a practical analysis.

Theoretical framework

Before starting with the analysis, it is important to know about the context of public service interpreting and translation, as well as about Brexit and its consequences

for both European and British citizens. This will be the theoretical framework, which will be divided in four different sections: the first part will define what public service interpreting and translation is, paying special attention to legal and administrative translation, which is the main focus of this paper. The second part will explain the historical context of Brexit; the history from the beginning until the present days. The third part will consist in a labour legislation exercise comparing the laws in the European Union, the United Kingdom and Spain. The fourth and last section will deal with Brexit in the labour field and how this affects to Spanish citizens wishing to work in the United Kingdom, and British citizens wishing to work in Spain, as well as in other Member States.

The importance of public service interpreting and translation

Public service interpreting and translation (PSIT) is, according to Valero and Gauthier (2010) a relatively new field of translation and interpreting that arises from the society's need to communicate when different languages and culture coexist. This phenomenon is known as multiculturalism, as Valero and Gauthier (2010) explain. The authors also mention that, in order for these cultures to coexist and interact, public service interpreting and translation plays a fundamental role in fostering interlinguistic communication. Furthermore, Wandensjö (1998) defines public service interpreting and translation as a tool that helps the public service staff and the foreign citizens to understand each other. Such public services can be health centres, hospitals, police stations, immigration offices, etc.

Taibi and Ozolis (2018) define three main characteristics in the public service interpreting and translation field:

- **Translation and power imbalance:** public service interpreting and translation targets social groups with poor resources, such as migrants or refugees. Public service texts often use a high register together with specialised terminology that people with poor language skills or a low socio-educational level are not able to understand.
- **Translation and language gap:** the disparate pace of development in the different countries around the world has an important impact on the linguistic resources existing in each country. This means that some languages have not coined specialised terms that already exist in more developed languages, such as the names of infrastructures or institutions.
- **Diversity of readers:** in some occasions, the translator or the interpreter has to adapt the tone of the language into a neutral one, according to the country of origin or the level of knowledge of the person receiving these public services.

Knowing these factors, it is important to note that public service translation and interpreting is not equally recognised and developed in all countries. By way of illustration, between Spain and the United Kingdom, which are the countries covered in this paper, there are disparities between the conditions of translators and interpreters working in the public services as well as between the recognition of this profession. These differences will be explained in detail below:

The PSIT in Spain

Spain, in comparison to the United Kingdom, is a country in which the PSIT is still in the development phase and is not completely professionalised. However, despite the fact that this profession has such a low recognition in Spain, there are two official

figures related to the PSIT: the sworn translators and interpreters and the official translators and interpreters at the different ministries.

On the one hand, sworn translators and interpreters, according to Benhaddou et al. (2011) receive the title from the Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación (the Spanish Ministry of Foreign Affairs and Cooperation), which gives the translations or interpretations made by these professionals an official character. This means they are valid before any judicial or administrative bodies. In order to obtain this title, an exam called by this Ministry must be passed. Likewise, despite the fact that the title of sworn translator and interpreter is official and conferred by the Government of Spain, these professionals do not usually work in public services. Francisco Javier Vigier (2010) denounces in his article “The new regulations of the Sworn Translator-Interpreter” the problem of the exam model and the conditions to access the position of sworn translator and interpreter, since throughout the test, candidates are not allowed to use any dictionary or terminological resource in part of the exam, but it is allowed in other. This type of examination is not only inconsistent, but it does not reflect the reality that sworn translation and interpreting professionals face on a daily basis. As a novelty to this complaint, in 2020 the Royal Decree 724/2020 was approved, establishing the separation of the titles of sworn translator and sworn interpreter. This entails a step forward as not all translators wish to be certified as sworn interpreters and not all interpreters wish to be certified as sworn translators. Therefore, candidates will be more likely to obtain better results on the access exams.

On the other hand, there is the figure of the translator and interpreter in some ministries of the Spanish territory. The reality of this figure is that, in general, they are not public officials, temporary workers. In addition, on many occasions they are not even required to have a diploma on translation or interpreting, but to demonstrate relatively advanced skills at the linguistic level. As reported by Benhaddou et al. (2011) in the Libro Blanco de la Traducción y la Interpretación Institucional, there are six main bodies in which these translators and interpreters can perform their work. It is especially interesting for this profession to know the situation of these professionals in the Spanish Ministry of Foreign Affairs and Cooperation. In this Ministry there is the Oficina de Interpretación de las Lenguas (Office of Interpretation of Languages) in which there are 17 translators, nine of whom perform direct translations and eight reverse translations and interpretation. The translators of this body are in charge of translating international Treaties and Conventions, diplomatic, consular or administrative documents. Interpreters are in charge of interpreting at meetings, conferences, events or commissions. Unfortunately, although this is a crucial task for the understanding of the institutions, the candidates who can register for the entrance exam do not necessarily have to have a specialised qualification in translation and interpreting.

Despite the existence of these two figures, as has been mentioned, both the professions and the way of accessing to them are not completely regulated. As Cedillo (2016) explains, given this lack of professionalisation, several experts have complained about the lack of recognition in publications such as the Libro Blanco de la Traducción y la Interpretación Institucional (Benhaddou et al., 2011) or with the creation of the Asociación de Formadores, Investigadores y Profesionales de la Traducción y la Interpretación en los Servicios Públicos (AFIPTISP), an association of professionals belonging to different translation and interpreting fields who seek to achieve recognition from the PSIT. These projects have helped the profession to be known and recognised more day by day.

Another problem arising from the lack of recognition that the PSIT has in Spanish society is that, as Hicheri (2008) explains, in some occasions the work of a translator or an interpreter is performed by people close to the person receiving these services, such as a neighbour, a friend or a family member. who knows (in this case) Spanish and the language of the recipient, but does not have the necessary training to accomplish the translation or interpretation task. This entails a serious problem, because one of the pillars of the PSIT is the neutrality, which can be affected if the person acting as translator or interpreter knows one of the parties involved. Cedillo (2016) affirms that for the PSIT to achieve full rights and recognition, it should be able to reach the largest possible number of the population. This would be achieved through the Spanish media.

The PSIT in the UK

Regarding translation and interpreting in the legal field, the so-called Begum case became well known. A Pakistani woman was charged with murder and later sentenced to prison. In 1985, three years after her imprisonment, she was acquitted as it was shown that the language in which she had been interpreted during the trial, Urdu, was not a language that the defendant was fluent in.

It was from this case that, in 1993, the Runciman report of the Royal Commission on Criminal Justice recommended the creation of a national registry of qualified interpreters so that these professionals abide by a code of conduct and comply with quality standards. This is how the National Register of Public Service Interpreters (NRPSI) was founded. Today, the United Kingdom, along with other countries such as the United States, Canada or Australia, is part of the pioneer countries in public service interpreting and translation, according to Bertasiute (2015). In the British country there is awareness of the profession of the translators and interpreters in public services. In fact, two of the most prominent associations in the world are British and they are the National Register of Public Service Interpreters (NRPSI), which has already been mentioned above, and the National Register of Public Service Translators (NRPST). These two registers, which work separately, try to guarantee the quality of the work of translators and interpreters, although, as González (2016) details, in the United Kingdom there are no specific regulations in relation to translation. Therefore, there is still a long way to go in order to achieve an optimal level of recognition of public service interpreting and translation in this country.

The problem of the PSIT

Bertasiute (2015) points out the absence of delimitation and, consequently, the devaluation of the skills and training that translators and interpreters in public services must have. It is common, therefore, both in the United Kingdom and in Spain, according to Taibi (2007), that the PSIT is still a voluntary or semi-professional function and is considered by administrations to be a not completely prestigious activity. This means, as explained above, that there is no such called professionalisation, thus anyone with linguistic knowledge can perform the work of translator or interpreter in any of the public services. The trait theory by Tseng (in Mikkelsen, 1996) describes that for an “occupation” can become a “profession” a code of ethics must be complied with, it must have a theoretical knowledge base, license or registration, and there must be solidarity between colleagues.

In relation to this theory proposed by Tseng and as already described above, it is very common for people with linguistic knowledge, but without any training, to perform the work of a translator or interpreter in public services. That is why, in an attempt to

alleviate this risky practice, the deontological codes were created which Tseng insists on as part of the professionalisation process of an occupation, and which can be consulted in translators and interpreters associations such as the Institute of Translation and Interpreting (ITI) in the United Kingdom or the Asociación de Traductores, Correctores e Intérpretes (ASETRAD) in Spain. These codes, as explained in the Libro Blanco de la Traducción y la Interpretación Institucional (Benhaddou et al., 2011) were created to guarantee the professionalism of the translation and interpretation services, impartiality, confidentiality, good relationships between colleagues, decent remuneration, and even a system of sanctions if the code is not complied with. However, these codes are not approved or official, so not all professionals follow them and, therefore, they are usually exempt from sanctions if they do not respect them.

In the social aspect of translation and interpreting in public services, the following quote from Valero and Gauthier (2010) stands out, in which they emphasise the importance of society's attitude towards PSIT and the recognition of the need for immigrants to make use of public services:

[...] el intento de institucionalizar la PSIT está sometido, por un lado, a la aceptación y al reconocimiento del avance de nuestras sociedades hacia sociedades multiculturales e interculturales y a los nuevos principios que conllevan y, por otro lado, al reconocimiento de los inmigrantes como usuarios de las instituciones y servicios público (Valero y Gauthier, 2010: 97).

Within the field of public service interpreting and translation, there are different areas of specialisation, among which are, broadly speaking, translation and interpreting in the sanitary field and translation and interpreting in the legal-administrative field. For the development of this work, it is interesting to delve into the legal-administrative translation field and why it can be a key element in the labour field of the Brexit. In this case, interpreting will be left aside since it will not be a tool for research for the purposes of the analysis.

To begin with, it is important to know the difference between legal translation and administrative translation. Vázquez (2015) explains that legal translation is related to the legal system, and administrative or institutional translation to the public administration. For the purposes of this paper, on the one hand, the legal system in the labour field will be explained, since it will tackle laws and decrees that govern the labour legislation of the European Union, Spain and the United Kingdom. On the other hand, the analysis will be focused specially on administrative translation, since the drafting and updating of government information is the responsibility of the administrations of each State, as explained by the Government of the Canary Islands (2020) on its website.

Legal-administrative translation presents characteristics of its own field. Vázquez (2015) details that legal-administrative language has very specific characteristics, such as the use of repetitive and specific phraseology or the use of specialized language. Specialised language is the characteristic that can pose the most difficulties when translating a text of this nature, since the elements of the legal system or public administration and their specific terminology vary depending on the country or culture and usually bring problems such as the equivalences in the target language.

For the scope of this paper, the importance of public services translation is emphasised, more specifically legal-administrative translation in the field of Brexit and its employment consequences in Spain and the United Kingdom. Hicheri (2008) highlights the importance of having a minimum training for perform the translation work

and of using a register according to the target audience. In the case of legal-administrative translation, it is recommended, as described by Hicheri (2008), to download the registry, using simple and clear language that the general public can understand. In order to make a decision as important as that of emigrating to another country in the search of employment, it is essential that, not only the necessary documentation but also the government information, is duly written and translated into other languages, so that it is accessible for as many people as possible and facilitate the administrative process. That is why, both in the PSIT and in law, the need for clear legal language is insisted. Although it is true that in English this type of language is simpler and uses shorter and simpler grammatical structures, in Spanish, as Carretero (2011) explains, legal-administrative language is something that is not available to everyone. In fact, Carretero (2011) states that the Consejo General del Poder Judicial (Spanish General Council of the Judiciary) affirms that 82% of the Spanish population does not understand legal-administrative documents well. At present, the rise of the movement on clear legal language can be seen, according to Carretero (2011) in publications such as “Cómo escribir con claridad”, which deals with the clarity of law in the European Union, or in associations such as Plain Language Association International (PLAIN) or Clarity International, in which topics and experiences related to this topic are exposed. In Spain, the Real Academia Española (RAE) has already promoted four projects in relation to clear legal language, including the Diccionario panhispánico del español jurídico (DPEJ). According to RAE (2021), the most recent project is the General Collaboration Protocol for the promotion of a modern and accessible legal language for citizens, signed by the director of the Real Academia Española, Santiago Muñoz Machado in March 2021. The RAE (2021) explains that this last project determines that judicial or administrative texts that are directly addressed to citizens must be written using clear and understandable language so that they are accessible to all citizens, as established in the Spanish Constitution.

Likewise, for the development of this study, it is important to note that the United Kingdom's Brexit is a truly recent event and, therefore, the information published on the employment consequences for Spain and the United Kingdom, among others, is variable and subject to updates. That is why one of the purposes is to research whether the administrations of both countries are also subject to updates and use the translation of their government information as a tool to alleviate the consequences of Brexit and to help citizens to obtain the necessary information in an accessible way through the websites. This can be either to work in Spain as a British citizen or in the United Kingdom as a Spanish citizen.

Before starting with the consequences of the *Brexit* For Spanish citizens as well as for British citizens, it is important to take into account the historical context, how the Brexit has been developing from its inception to the present, and what is the situation after January 1, 2021, when the United Kingdom formalised its abandonment as a State of the European Union.

Historical context of Brexit

The Brexit is the process in which the United Kingdom was no longer a member of the European Union. The word Brexit, as explained by the Government of Spain (2020), it is an acronym for two terms: Britain and exit. The reasons that caused this exit come from the economic crisis of 2008, according to Fernández (2020) for the newspaper La Vanguardia. What at first seemed like an economic crisis, turned into a social and cultural crisis, focusing on migration issues, as Alonso (2016) explains for El Economista. During this crisis, speeches and populist political parties appeared encouraging the population to

believe that the solution for the United Kingdom was to abandon the European Union. One of the most used arguments was that immigrants took away jobs from nationals and, therefore, economic crises occurred in the country. Fernández (2020) explains that this crisis could only be solved with the aim of free movement of people established by the Treaties of the European Union (TEU) and that this would be achieved by leaving the European Union.

As Sánchez (2016) explains on Economipedia, the process Brexit began after the referendum that took place on the 23rd June 2016, called by Prime Minister David Cameron. 51.9% of the citizens of England, Scotland, Wales and Northern Ireland voted in favour of leaving the European Union, compared to 48.1% who voted against. This marked the victory of the YES over the NO and, therefore, the United Kingdom began the procedures for leaving the European Union.

Approximately one year later, on the 29th March 2017, the United Kingdom notified the European Council of this decision, according to the Government of Spain (2020). However, it was not until the 31st January 2020 at midnight when the Withdrawal Agreement came into force, which regulated the country's exit from the European Union and maintained its relations with it until the 31st December 2020, midnight. As the European Council (2020) explains, this Withdrawal Agreement marked the end of the period established in article 50 of the Treaty on European Union (TEU). According to the Official Journal of the European Union (2016), the article 50 of the TEU consists of five points in which it is declared that any Member State can withdraw from the European Union in accordance with its constitutional norms, previously notifying its intention to the European Council to establish the form of withdrawal. If the country finally abandons the European Union, the Treaties will cease to apply to it and, in addition, the participation in the deliberations and decisions of the Council will be withdrawn too. According to the Official Journal of the European Union (2016), the fifth point explains that the withdrawn State can request membership again under the provisions of Article 49.

After the Withdrawal Agreement that brought the end of the period established in Article 50 into effect, the transition process began, and lasted from the 31st January 2020 at midnight to 31st December 2020 at midnight. According to Ríos and Suanzes (2020), in an article for the newspaper *El Mundo*, during the transition period, the United Kingdom was no longer part of the European Union, but was still subject to European legislation, the decisions of the Court of Justice, and it had to fulfil its obligations. However, as the Official Journal of the European Union (2016) explained in one of the points of article 50 of the TEU, the Anglo-Saxon country no longer had a voice or vote in the deliberations or decisions of the Council. Ríos and Suanzes (2020) explain that the transitional period was necessary for the United Kingdom and the European Union to negotiate the different agreements, and thus reach an orderly withdrawal. Nevertheless, this period seems to have been insufficient and, even having the opportunity to extend the departure for another year, Prime Minister Boris Johnson did not want to delay the withdrawal of the United Kingdom as a Member State any longer. The United Kingdom finally withdrew from the European Union at the end of the transitional period on 31st December 2020 at midnight. According to the Government of Spain (2020), as of the 1st January 2021, the relationship between this country and the European Union is based on the Trade and Cooperation Agreement, which influences both administrations, companies and citizens of both sides of the agreement.

Consequences in Spain

Once the United Kingdom's departure from the European Union had been formalized, there was still one issue to be discussed between the British country and Spain: the situation of Gibraltar, a British colony on Spanish territory. According to the BBC (2020), both countries reached an agreement to keep the border between Spain and Gibraltar free. The Minister of Foreign Affairs of Spain, Arancha González Laya, announced hours before to the end of the transition period, that the two states agreed Gibraltar, despite belonging to the United Kingdom, would be part of the Schengen area, a European area of free movement composed of 26 countries, including Spain. With this decision, controls were lifted allowing residents in Spain and Gibraltar to move freely through both territories.

On the other hand, the Ministerio del Interior (Spanish Ministry of the Interior) (n. d.) has published on its official website the processes and procedures that affect Spanish and British citizens from the 1st January 2021. These processes and procedures are divided into seven main points: traffic, right to vote, political parties, civil protection, travelling, weapons and explosives, and residence:

- **Traffic:** as explained by the British Government (2021) on its official website, European citizens, including Spaniards, with a European driving license, can continue to circulate in the United Kingdom without the need for an international driving permit (IDP). On the other hand, British citizens in Spanish territory, from the 1st January 2021, must renew or replace their driving licenses with a Spanish one equivalent to the original, according to the General Directorate of Traffic (n. d.), before the 30th June 2021.
- **Right to vote:** both British citizens residing in Spain and Spanish citizens residing in the United Kingdom can vote in the country in which they are located. According to the Government of the Interior (n. d.) the Agreement between Spain and the United Kingdom of the 21st January 2019 establishes the right to active and passive suffrage for both citizens.
- **Civil protection:** the Spanish Ministry of the Interior (n. d.) confirms that British citizens in Spanish territory can receive aid for damages caused by disasters in Spain as long as they are registered in the municipality where the events take place. The British Government, however, has not announced civil protection measures for Spanish residents in the United Kingdom yet.
- **Travelling:** as explained by the British Government (2020), British citizens may travel to Spain and any country in the Schengen area for up to 90 days in any 180-day period without the need for a visa, but always bringing a valid passport and meeting the requirements established in the Schengen Borders Code. In the event that the stay in Spain or another country in the Schengen area exceeds 90 days, British citizens must meet the requirements established by each country. On the other hand, Spanish citizens can travel to the United Kingdom and stay there for a maximum period of 6 months without the need for a visa, according to the British Government (2020).
- **Weapons and explosives:** regarding the possession of weapons, explosives, pyrotechnic articles and cartridges, the Ministry of the Interior (n. d.) explains that, from the 1st January 2021, both the European Firearms Pass and the authorizations and consents related to the United Kingdom are not valid in Spain and vice versa. On the other hand, the regime of possession of arms for foreign population and for Spanish nationals abroad is applied.
- **Residence:** this last point is the most extensive, since the conditions of residence will depend on the economic, employment or educational situation of each person.

According to the Ministry of the Interior (n. d.), both British citizens residing in Spain and Spanish citizens residing in the United Kingdom can maintain their residence rights as long as they resided in the country before the 1st January 2021. On the contrary, British nationals who plan to reside in Spain after this date are governed by the general immigration regime, which will apply some of the established conditions depending on what type of stay is requested. On the other hand, Spaniards who want to reside in the United Kingdom after the 1st January 2021 are governed by the migratory points-based system (PBS) that prioritises talent and skills, according to Europa Press (2021), for the newspaper La Vanguardia.

The question of residence also implies the reasons why a person wishes to reside in Spain or the United Kingdom, that is, to study or to work. Each country is governed by a different labour legislation, which includes foreigners in its principles and norms. This question will be developed in the following section. A comparative labour legislation exercise between Spain and the United Kingdom will be developed in order to know the keys to their labour systems and thus to understand how Brexit will affect to workers in both countries.

Comparative labour legislation

Labour legislation, as explained on the website of the European Commission (n. d.) is the field of law that establishes the rights and obligations of both employers and employees. This legislation is divided into two main areas: **working conditions**, that is, hours, duration, etc., and **information and consultation** with workers in the event of a collective dismissal, business transfer, etc.

It is important to know the labour legislation in the European Union, which includes Spain. Later, this work will focus on Spanish labour legislation and, finally, on British labour legislation. Once the three types of labour rights have been explained, it will be introduced how Brexit has changed and will continue to change these labour rights and how they will affect both British citizens who wish to travel to Spain and other Member States for employment reasons and Spanish and European citizens who wish to work in the United Kingdom.

Labour legislation in the European Union

According to the European Commission (n. d.), European labour legislation comprises different objectives. These are: achieving a high level of employment, improving living and working conditions, and safeguarding social cohesion. Furthermore, although each Member State of the Union has its own labour legislation, the measures of the European Union complement those of each country based on Article 153 of the EU Treaty.

According to Naujoel (2020), labour legislation in the European Union is divided into three main blocks:

- **The free movement of workers.** According to the European Commission (n. d.) it is a principle established in article 45 of the Treaty on the Functioning of the European Union. Citizens of the European Union have the right to work in any Member State without a work permit, to reside in other countries for work reasons and to remain there when even if they are no longer in a working situation. In addition, as Naujoel (2020) explains, the European Union's labour legislation

aims to end discrimination between Member States and to guarantee citizens the same treatment, working conditions, and social and tax advantages whenever they are in a member country of the European Union.

- The **social policy**. According to Brea (2019), it aims to complement the activity of European States to connect the administrations and actors involved. Its objective is to increase employment, as well as its quality and conditions, information to workers, eradicate poverty and social exclusion, promote equality between men and women, and update the social protection systems. In addition, the European Union created the Charter of Fundamental Rights of the European Union which includes rights such as the protection of youth at work, the prohibition of child labour, the right to social security benefits, health care and housing assistance, among others.
- The **European Pillar of Social Rights**. It refers, as Naujoel (2020) explains, to the European Commission Recommendation EU 2017/761 of 04/26/2017, which is divided into three chapters that explain, first, equal opportunities and access to the labour market, then fair working conditions and, lastly, social protection and inclusion.

In addition, the most characteristic Regulations and Directives in social matters are those on equality, movement of workers, application of European collective agreements, safety, health and working time, posting of workers within the European framework, transmission, crisis, restructuring and insolvency of companies, obligation of the employer to inform the worker about the conditions of the contract and, finally, rights to information, consultation and participation.

The results of this labour legislation, according to the European Commission (n. d.), allow citizens to enjoy their labour rights, but also help employers and, more importantly, society as a whole, establishing a framework of labour rights and obligations, protecting workers in health matters, and promoting sustainable economic growth.

Labour legislation in Spain

As explained by iAbogado (sf) on its blog, Spanish labour legislation is contained in the Regulations. The main ones and in which more rights are collected, ordered from highest to lowest rank, are:

- The **Spanish Constitution**, among which are a series of labour provisions, such as the following that are included in Spanish Official Gazette (BOE, Boletín Oficial del Estado), number 311, of December 1978:
 - Art. 7, 28.1 and 28.2 include the right to unionisation and strike, as well as the recognition of trade unions as organizations for the defence of labour and social interests. They also recognise the right to choose whether or not to join such unions.
 - Art. 14 includes the right to non-discrimination for reasons of birth, sex, religion, race, opinion or other personal or social conditions.
 - Art. 35.1 and 35.2 include the right and duty to work, to free choice of work, and to a sufficient salary. Currently, the minimum interprofessional salary or SMI (Sueldo Mínimo Interprofesional) in Spain is at 950€, according to Iberley data (2021). In article 35.2 it is mentioned that the law will be in charge of regulating a workers's statute. Currently the workers's statute in force is the one of the 23rd October 2015.

- Art. 37.1 and 37.2 include the right to joint negotiation and to take collective conflict measures by employers and workers.
- The **Treaties and International Agreements**. They include fundamental rights included in the Universal Declaration of Human Rights (1948), such as the following articles:
 - Art. 23.1, 23.2 and 23.3, in a similar way to some of the Articles of the Spanish Constitution of 1978, explain that everyone has the right to work and to freely choose a profession, without suffering any type of discrimination and with equitable remuneration that ensures employment human dignity. Article 23.4 includes the right to organize.
 - Article 24 includes the right to enjoy free time, to a limitation of work and to paid vacations.
 - Art. 25.1 and 25.2 include the right to care and assistance for maternity and childhood, as well as insurance in the event of unemployment, widowhood, or illness, among others.
- The **Organic Laws, Ordinary Laws, Legislative Decrees and Decree-Laws** among which stands out the Royal Legislative Decree 2/2015, of the 23rd October, which approves the revised text of the Law of the Workers's Statute, composed of three titles: the first, includes the individual employment relationship, the second, the rights of collective representation and assembly of workers and, third, of bargaining and collective agreements. As Camacho (2020) explains, the Workers's Statute includes negotiation, representation and collective conflict, the right to rest and a decent working day, trial periods, remuneration, health and hygiene measures, types of contracts of work and layoffs, in addition to prohibiting night work and overtime for minors under the age of 18 and work for minors under the age of 16.
- The **Collective Agreements**, as reported by the Region of Madrid on its website (n. d.), are the agreements at the national, regional, provincial or local level between the company and the representatives of the workers in which the working conditions of the workers are established.
 - The **employment contracts** They are divided into four types, as described on the website of the Public Employment Service State or SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal):
 - The indefinite contract is one that has no time limit regarding the duration of the contract.
 - The temporary contract, on the contrary, establishes an employment relationship for a certain time.
 - The training and apprenticeship contracts are intended to promote training and subsequent job placement for young people, in a paid work regime in a company.
 - The internship contract tries to help students gain experience in a job and have it recorded in their studies.
 - In the event of wishing to terminate the employment contract or the employer wants to dismiss the worker, it must be notified at least 15 days in advance, as explained in the Workers's Statute Law (2015).

Regardless of the type of contract, the working day must not exceed 40 hours a week (with a maximum of 9 hours a day and 8 hours a day for those under 18 years of age), with at least one day of rest a week, according to the Workers's Statute Law (2015).

Labour legislation in the United Kingdom

The Trade Union Congress (TUC) explains that, in order to know the labour rights of workers, first it is essential to know the type of worker: employee, contract or temporary worker, and self-employed worker. British labour rights vary depending on the type of worker and are divided into five large groups:

- The **remuneration** includes:
 - The national minimum wage is established by the Government and calculated by hours worked according to age as explained on the website of the British Government (n. d.). For those over 23 years of age the salary stands at £ 8.91 per hour worked, and for those under 18 years at £ 4.62 per hour.
 - Taxes and social security contributions: according to TUC (n. d.) British workers have a social security number or NIN which is used to keep track of social security contributions. In addition, they also have a tax identification number with which the employer calculates the taxes that each worker must pay.
 - Each worker's sick leave will depend on what is established in their employment contract. All workers are entitled to sickness benefit up to a maximum of 28 weeks, according to Tejedor (2014), provided that they pay the corresponding social security rates.
- The **contract**: according to the Employment Rights Act of 1996, which can be equated with the Spanish Workers's Statute Law, all employers must provide their employees with a working contract that includes the following clauses:
 - The name of the employing party and the employed party.
 - Name of the job title
 - The starting date, place of work and address of the employing party.
 - The amount of salary and the interval between payments.
 - Working hours, paid vacations and sick leave.
 - The agreements referring to the pension.
 - The notification time.
 - The provisions on claims and appeals.
 - The dismissal rules.
 - The probationary period.
- The **schedule work and holidays**:
 - The United Kingdom Government explains on its website (n. d.) that the working day is usually between 37 and 40 hours per week and cannot exceed 48 hours. In addition, for every 6 hours of work they have 20 minutes of rest.
 - Regarding vacations, TUC (n. d.) explains that workers are entitled to about 4 weeks of paid vacation plus eight holidays or Bank holidays.
- The **health** and the **job security**: every company must guarantee a safe and healthy work environment for its workers.
- The **labour problems**: in case of any problem in the working environment, workers can take the case to the Employment Tribunal and they will be able to get financial compensation. According to TUC (n. d.), the most common cases in which a lawsuit can be filed for work problems are harassment, discrimination based on sex, race, religion, sexual orientation or pregnancy, and lower pay or worse working conditions than other workers with the same position. As the United Kingdom Government explains on its website (n. d.), the worker will have

to pay fees when making the claim, which can be refundable if certain requirements are met.

- The **dismissal**: in the event that a worker is dismissed, the company must have a reason that justifies the dismissal, as explained by the British Government on its website (n. d.). The employer has the obligation to notify the employee of his dismissal with the minimum time agreed in the employment contract, although in cases of assault or violence the dismissal may be immediate.

In addition, as well as the rest of the Member States, and the United Kingdom (until the 1st January 2021) have a policy of freedom of movement of people between the different countries thanks to its membership to the European Union. According to López (2016), this allows unemployed workers to travel to any Member State with the aim of looking for a job for a reasonable period of six months, as estimated by the Court of Justice. After this period, the citizens cannot be expelled from the country of arrival without demonstrating that they can actually get employed. However, Brexit, ended the freedom of movement of British citizens to other Member States and of European citizens, including Spaniards, to British territory, as stated in the wording of BBC News World (2020).

The end of this freedom of movement will have various consequences at an employment level for both European and British citizens. Next, it will be explained how Brexit will affect Spanish and European citizens who wish to work in the United Kingdom and British citizens who wish to work in Spain.

Brexit at a working level

After the 1st January 2021, the freedom of movement between the European Union and the United Kingdom is no longer allowed, according to Gispert (2021) for the newspaper La Vanguardia. As explained earlier in this document, European citizens wishing to reside in the United Kingdom for more than six months will need a visa. On the other hand, those citizens who were already in the United Kingdom before the 1st January 2021, can keep their rights intact.

Spanish and European citizens in the United Kingdom

Both Spaniards and other European citizens who wish to reside and work in the United Kingdom are governed by the points-based system that prioritises professional qualification over other factors such as country of origin. In order to access this points-based system, the applicant must meet the following requirements, as confirmed by the Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (the Spanish Ministry of Labour, Migration and Social Security (2021):

- Have a job offer that must satisfy a required level of qualification. Minimum RQF 3 (A level).
- Have a level of English equivalent to B1 or higher according to the Common European Framework of Reference for Languages.

These requirements are mandatory and if the applicant meets them, they will get 50 points. Here are some negotiable requirements, which may add up to 20 additional points:

- The salary exceeds an established minimum.
- The interested person is in possession of a PhD.
- The position is considered on the list of worker shortage occupations.

Those workers who require a visa will be divided into different categories according to the level of specialisation and the length of stay. As explained by the British Government (2020) on its website, there are three main types of visa:

- **Skilled worker visa or *Skilled Worker visa***

The applicant must meet three requirements:

- Have a job offer from a Home Office sponsor with a required level of qualification.
- Have a salary above the minimum threshold (normally around £25,600, that is, about 29,960€).
- Have a level of English equivalent to B1 or higher according to the Common European Framework of Reference for Languages.

- **Health and assistance visa or *Health and Care visa***

As confirmed by the Ministry of Labour, Migration and Social Security (2021), if the applicant works in the health sector, they can apply for a Level 2 visa - health and care, provided they meet the following requirements:

- Have a job offer from the British National Health Service (NHS).
- Have a certificate from an authorised sponsor.
- Have a level of English equivalent to B1 or higher according to the Common European Framework of Reference for Languages.
- Have the required qualification.
- Have personal savings of at least £1,270, that is, about 1,490€, for at least 28 consecutive days prior to submitting the application.
- Have a criminal record certificate.
- Have a certified translation if your documents are not in English.

- **Global talent visa or *Global Talent visa***

This type of visa allows highly qualified scientists, researchers, mathematicians and leaders in the humanities, engineering and arts fields to reside in the United Kingdom without the need for a job offer, as explained by the Ministry of Labour, Migration and Social Security (2021). The requirements that the applicant must meet are the following:

- Must be 18 years of age or older.
- Have a document that endorses as a potential leader in the academic or research fields, arts and culture or digital technology.

The length of stay of each type of worker is divided into five levels, according to the Ministry of Labour, Migration and Social Security (2021):

- **Tier 1, high-value migrants**

- Innovator visa: this visa lasts up to three years, but it can be extended for another three years. There is no extension limit.
- Start-up visa: this visa lasts up to two years and cannot be extended unless the visa is applied for Innovator visa.
- Global Talent: this visa lasts up to five years and has to be renewed once it expires.

- **Level 2, skilled workers**

- The visa granted to level 2 workers lasts a maximum of five years and 14 days.

- The stay can start up to 14 days before the start date of the sponsorship certificate.
- **Level 3, unskilled workers**
 - This type of visa is currently suspended.
 - Originally it was intended to be used for low-skilled workers to alleviate the shortage of temporary labour.
- **Level 4, students 16 years and older**
 - This type of visa gives a residence permit of up to five years to undergraduate students and two years if the level of studies is lower.
- **Level 5, temporary workers**
 - This visa allows temporary workers to reside for a maximum period of 12 months in the United Kingdom.
 - In the case of youth mobility, this permit is for up to two years.

British citizens in Spain

The procedure for British citizens to come to Spain for work reasons seems to be simpler than for Spanish or European citizens who wish to work in the United Kingdom. There are four possible situations, as explained by the writing team of Economist & Jurist (2020).

- **British who have been in Spain for more than five years:** British workers who have been certified as a Member of the European Union for more than five years can access permanent residence before their document expires. This new permit will be valid for 10 years.
- **British in Spain before 6th July 2020:** from this date to the 31st December 2020, British citizens in possession of the certificate of Member of the European Union who had been in Spain for less than five years could maintain their conditions and rights as before.
- **British in Spain after 6th July 2020:** those British citizens who did not have a registration certificate and who intended to establish their residence in Spain, had until 1st January 2021 to request said certificate.
- **British in Spain as of 1st January 2021:** this is the most current case and the one that generates the most uncertainty. At the moment, British citizens wishing to reside and work in Spain can do so in one of the following ways:
 - Residence and work permit for someone else and self-employed: the interested person needs a job offer that meets the requirements of the Servicio Nacional de Empleo (Spanish National Employment System).
 - Highly Skilled Worker Permit: this permit is similar to the one imposed by the United Kingdom for Spanish and European workers. In order to apply for this permit, higher studies related to the job offer are required. Besides, the salary must be more than 54,000€ per year for directors and managers and more than 40,000€ for other professionals.

In addition, the British Government (2021) on its website states that British citizens who intend to work in Spain need a Spanish and British criminal record certificate, a certificate of crimes of a sexual nature in the case of working with minors, and a report working life.

These changes represent a turning point for the movement of workers between the United Kingdom, the European Union, and Spain. Once these changes have been listed and explained, especially those changes at the employment level, the next step will be to apply the information from this theoretical framework to the analysis, the methodology of which will be explained below.

Methodology

The aim of the following section is to compare the information given by the government websites in Spain and the United Kingdom in order to discover which texts or documents related to Brexit and its consequences for employment are translated into English or into Spanish and which are not. Furthermore, the aim is to check whether the translations found are accurate and precise, using simple language and a clear and accessible structure for the general population. To this end, two models of publications by the author Elena Ruiz-Cortés will be used.

On the one hand, Ruiz-Cortés (2019) study entitled “Comparación de la traducción de recursos digitales en un procedimiento de extranjería en España y en el Reino Unido: un estudio de caso”. In this publication, the author investigate the information found in different digital resources such as informative documents or brochures to compare the translation services offered in Spain and in the United Kingdom for the process of obtaining the residence card of an European Union citizen family member, both in Spain and in the United Kingdom. For the analysis, Ruiz-Cortés (2019) employs as main sources the application form found on the website of the Portal de Inmigración, which is a website including the information related to immigration in Spain, powered by the Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España (Spanish Ministry of Labour, Migration and Social Security). In the case of the United Kingdom she uses the UK Government website. Nevertheless, her study is not focus on the linguistic analysis of this information, but rather on the comparison of language resources offered by the Spanish and the United Kingdom governments. The author points out that none of these models are translated, so those who are interested in acquiring information in a different language must resort to other means to understand both applications. Furthermore, she criticises the ‘lack of a clear language policy regarding the translation of documents related to immigration procedures’ (Ruiz-Cortés, 2019: 232) and, therefore, the clear disadvantage for those who do not have the necessary language skills to understand the administrative information.

On the other hand, in the journal *Cultus*, Ruiz-Cortés (2020) publishes, under the title “To Translate or not To Translate: Narratives and Translation in the UK Home Office”, a research study to check whether or not there are translations available on the UK Government website for the administrative phase of the migration process to apply for the residence in any Member State of the European Union. This publication was written in 2020 and the author herself emphasises the idea that the data collected for the research was published on the governmental websites before Brexit was declared totally in force. Therefore, this information does not represent up-to-date information.

However, both publications entail a truly interesting reflection about the immigration processes matters in both Spain and the United Kingdom, and how the lack of language services can be a barrier for general citizens who do not process specific training or knowledge of the administrative processes and language in order to access this administrative immigration services.

As described in the aforementioned introduction, this paper, despite using a model along the lines of the two mentioned publications by Elena Ruiz-Cortés, will be focused on the Brexit-related content found on the websites of the governments of Spain and the United Kingdom. The aim is to check whether the information on these websites is available in more than one language and, if so, to prove whether their translation is homogeneous, paying special attention to the information related to employment changes after the official Brexit on 1 January 2021.

The first part of the analysis will consist of a research in order to find information on Brexit and its consequences for Spanish (and European) and British citizens in the employment. For this purpose, on the one hand, governmental websites will be consulted, where the information published is official and truthful. On the other hand, in order to contrast the content of governmental websites and to check whether they are useful or not, information on employment will also be analysed extracted from non-governmental websites, such as NGOs, law websites, tourist offices websites, etc. In the next part, the analysis will be divided into two sections, depending on the information contained in each one and its relation to the present work and the employment consequences of Brexit:

The first section to be analysed will be the information on how to obtain a visa for employment purposes now that the United Kingdom is not part of the European Union and the free movement of citizens has ended. As describe before in the theoretical framework, there are three main types of visa depending the type of worker: Skilled Worker visa, Health and Care Worker visa or Global Talent visa.

The second section to be analysed will be the information related to the permits required to work in Spain as a British citizen, now considered a third country. As explained above, this work permit is divided into two groups according to the type of worker: employed worker or highly qualified. There is also the case of the self-employed workers, however, given the limitations of this study and the information collected, it has been decided to limit the analysis to the two types of workers abovementioned. Once the sections have been selected, it will be checked whether the information published on the websites of the Spanish and the United Kingdom Governments is translated into English and Spanish, respectively.

In both sections, if there is any, the translations into either Spanish or English will be analysed to check if they are adequate following different criteria: grammar, terminology, spelling, style, coherence, and clarity. These six criteria will be distributed as follows: on the one hand, for each section of information being analysed, a table of contents will be added containing several examples of the grammar, terminology and spelling criteria, if any. On the other hand, style, coherence, and clarity will be analysed outside that table, as a separate section, with an overall commentary on the translation.

In case there is not a translation available for the selected information, the abovementioned publications by Elena Ruiz-Cortés will be used as a guide to comment on the type of information found on the web pages and to check whether or not it is useful for the general population as well as if a clear and accessible legal-administrative language is used within the target text.

Conclusions

In relation to the theoretical framework and the analysis conducted in this paper, the following conclusions can be exposed:

As it has already been verified throughout this paper, the focus of the analysis was on governmental and non-governmental websites, in order to check whether they had their information translated into Spanish or English properly. When browsing the interface of the governmental websites, it was observed that the layout of the different sections and the organisation of the information is more accessible on the British Government websites. In addition, the information related to visas and work permits in the United Kingdom can be found almost entirely on one single website: GOV.UK. This is not the case when browsing the interface of the Spanish Government web resources, as it is necessary to visit different websites, belonging to different ministries, to find information on visas and work permits. Moreover, some of the links provided by those websites do not work properly and it is necessary to find another way in order to access to some parts of information.

Another aspect that varies between the United Kingdom and Spain when searching for information or documentation related to the processes to obtain a visa or work permit is that the procedures are usually telematic or by post in the United Kingdom and face-to-face in Spain. Although it is true that there are many procedures that can be accomplished online in Spain, the links, as said in the previous paragraph, do not always work or the information is confusing and it is extremely complicated to access the online process, even for Spanish citizens who are more familiar with these kind of procedures in Spain.

The core and most important part of this study is related to the usefulness of the information contained in governmental and non-governmental websites (travel blogs, law firms websites, etc.) and its translation into English or Spanish, if available. Numerous and interesting results have been obtained in regard of this issue, from which to draw the following conclusions:

As it is known, English is the most widely spoken language in the world, considering both native and non-native speakers. This is reflected in this study in the fact that most of the website information originally written in English does not have translations into other languages available. This not even happens when it addresses specific information aimed at immigrants or future immigrants, who probably do not have a sufficient level of English to understand certain information or deal with procedures entirely written in English, which entails a great disadvantage. Furthermore, according to the analysis performed throughout this study, the websites whose information is translated into Spanish tend to be the non-governmental ones. This does not mean that they necessarily have a translation department, as in some cases it is evident that the translation has been performed by an automatic translation tool and without post-editing, as is the case in Figure 25 and Figure 26 of the analysis.

In the case of Spanish, on the other hand, despite being one of the most widely spoken languages in the world, in an attempt to reach markets and the international population, which is above all English-speaking, tends to translate some parts of their website contents in order to achieve this objective. In this paper, this is reflected in the fact that most of the Spanish Government web information is translated into several languages, including English. It is therefore easier for an English-speaking citizen to find information about the procedures in order to obtain a visa or a work permit on a Spanish website, since this information is more likely to be translated. However, it is not all about advantages in this respect: as observed in the analysis, these translations are not always correct or accurate since, as seen with the information in English, automatic translation tools are often used without post-editing. In cases where the use of these tools is not so

evident, the translation team uses literal translations from Spanish, almost word for word, which detracts from the naturalness of the English target text, as can be seen in Figure 11, Figure 17 and Figure 18.

Although the number of websites or the amount of information in Spanish translated into English is greater than in the opposite case, it has been found that not all sections of the same website are translated, as is the case on the Immigration Portal, Figure 14 and Figure 15. This complicates English-speaking citizens obtaining information or a specific document they need in order to follow a procedure. In the case of the Immigration Portal, it can be seen in Figure 16 where the information leaflets have translated versions in several languages, including English, but the interface of the website and the different tabs to navigate through to obtain these leaflets is only available in Spanish. The same happens in Figure 1 linked to the obtention of a visa to the United Kingdom from Spain. In order to find this information extract translated into Spanish, a general search for visa information had to be accomplished, as it is not possible to find this information directly from the United Kingdom Government website without a basic knowledge of English, as the tabs above are in English without a translation into Spanish to facilitate reaching the text shown in Figure 1.

At this point is where the issue related to lack of homogeneity and consensus in translation arises. On the one hand, governmental websites should be a serious and official resources that citizens can trust. However, the fact that the translations within the same government website contain so many discrepancies, as well as such basic and detectable spelling errors as those shown in Tables 3, 5 and 6, among others, detract from the seriousness and reliability of the information. On the other hand, law firms websites should be careful with the information they publish as well as their translations, although to a lesser extent, since these websites normally aim to serve as a support or as a procedure manager for the citizens, and it can be of great help to the citizen to find information that uses clearer and more accessible language. As an instance, this is the case of the extracts of information analysed taken from the Balcells Group website. Finally, information extracts from tourist offices websites and travel blogs have also been analysed, whose mission is not to serve as a complete guide on how to obtain a visa or work permit in Spain or the United Kingdom after Brexit, but to complement or give an overview of the process. Therefore, the need for meticulous attention to content and translations is even more reduced with respect to governmental websites or websites on law firms. However, the fact that the latter two are non-governmental and non-official websites does not mean that translations should be completely neglected and make use of any automatic translation tool without post-editing. This can be observed, for example, in Figure 34 and Figure 38, where basic grammatical errors or spelling mistakes can be observed that could be easily solved by post-editing.

As a result of this lack of homogeneity and consensus in translations, the debate on the lack of recognition of public service interpreting and translation (PSIT) arises. As explained in the previous paragraph, this idea is reflected in the examples analysed throughout this paper. The issues raised in the theoretical framework regarding the lack of recognition and professionalisation of the public service interpreting and translation have thus proved to be true. As explained in the theoretical framework, there are organisations trying to improve the working conditions and recognition of translation and interpreting staff in public services, although the process of achieving this goal is slow and tedious. The solution to this lack of consensus and professionalisation should arise from governments and the most recognised institutions, by hiring a sufficiently large and skilled translation team that can professionally be in charge of translating government

information that will be posted on the websites into different languages. The same process should be followed by any agency or company, such as law firms or tourist offices, wishing to offer multilingual telematic information about visa or work permit issues. This should be considered since a poor translation can lead to confusion, and therefore to errors in the procedures that citizens need to perform. Special care should also be taken when translating non-official blogs nor managed by an institution. Nowadays, anyone can write information on a blog and translate it in order to reach a wider audience, but both the original information and the translation may not be correct if they do not have the required knowledge. It is therefore important to note that such web resources would be useful if they are checked and compared with any official and verified information.

Due to the limitations of this study, it has not been possible to expand the research for online information on visas and work permits in Spain or in the United Kingdom now that it has left the European Union. Moreover, as Brexit is a topical issue subject to variables, the search for information on these issues has been reduced. However, it would be very interesting if, in the future, when the foundations of Brexit and its new economic and social model are well laid, this analysis could be expanded in order to offer a greater number of results that could serve as a complaint of the lack of recognition and professionalisation of the work of interpreting translation staff in public services. In this specific case, in the field of legal-administrative translation. This study wishes to make visible the issue of the lack of translation and interpreting services in judicial and administrative institutions in relation to the new developments arising from Brexit, and thus improve these services in both governmental and non-governmental institutions.